



BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2019

Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy





SPIS TREŚCI

2	WSTĘP
3	METODOLOGIA BADANIA
4	KONTEKST ZAGADNIENIA
7	NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI
8	BIBLIOGRAFIA
9	1. PRZYGOTOWANIE DO PRACY
10	Czynniki psychospołeczne – rozumienie pojęcia
11	Szkolenie BHP
15	Wizyta u lekarza medycyny pracy
16	Rozmowa z pracodawcą
17	Znajomość przepisów prawa pracy
19	2. WARUNKI PRACY
20	Efektywność pracy
22	Stres w miejscu pracy
24	Mobbing – rozumienie terminu
27	Negatywne zjawiska w miejscu pracy
28	Dyskryminacja
30	Przeciwdziałanie mobbingowi
31	3. WYPADKOWOŚĆ
31	Warunki psychospołeczne w miejscu pracy
34	Zwolnienia lekarskie
35	4. ZDROWIE
36	Schorzenia spowodowane czynnikami psychospołecznymi
39	Praca a zdrowie
41	Przepisy prawa pracy
42	Programy prewencyjne
45	KOMENTARZE EKSPERTÓW
48	DANE DEMOGRAFICZNE
54	O KOALICJI

WSTĘP

Poniższy raport to wynik realizacji szóstej edycji badań dotyczących bezpieczeństwa w miejscu pracy, przeprowadzanych cyklicznie z inicjatywy **Koalicji Bezpieczni w Pracy**. Koalicja powstała w 2014 r. w celu promocji kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Obecnie zrzesza siedem niezależnych firm: CWS Polska, PW Krystian, LafargeHolcim, TenCate Protective Fabrics, SEKA S.A., Grupa Inter Cars, DHL w Polsce reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Prowadzi dynamiczną działalność edukacyjną w zakresie obowiązujących norm i procedur bhp, wspierając pracodawców we wdrażaniu wysokich standardów bezpieczeństwa i wskazując realne korzyści płynące z ich przestrzegania.

Pierwsza edycja badań zrealizowanych przez Koalicję pozwoliła uzyskać wgląd w aktualną sytuację pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Rok później Koalicja postanowiła oddać głos pracodawcom i dowiedzieć się, czy ich zdaniem firmy wystarczająco inwestują w zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Badanie przeprowadzone w 2016 roku miało na celu porównanie pracowników fizycznych i umysłowych pod względem postaw wobec bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2017 roku zajęto się stanem wiedzy dotyczącym przepisów bhp wśród pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw. Ubiegłoroczne badanie było odpowiedzią na dynamiczną sytuację cudzoziemców na rynku pracy w Polsce. Jednak zmiany na rynku pracy są dyktowane nie tylko napływem cudzoziemców, ale i istotnymi przeobrażeniami środowiska pracy. Przede wszystkim przekształceniu uległa struktura zatrudnienia w Polsce. W sektorze usług na początku lat 90-tych było zatrudnionych około 35 proc. Polaków. Niemal trzy dekady później odsetek ten sięga 60 proc., głównie kosztem rolnictwa, a następnie przemysłu. Ze zmianami struktury zatrudnienia idą nowe wyzwania dla służb bhp.

Jednym z tych wyzwań są zagrożenia psychospołeczne, takie jak stres, mobbing, dyskryminacja, wypalenie zawodowe czy choroby psychiczne, które do niedawna traktowano lekceważąco. W Unii Europejskiej istnieją już odpowiednie przepisy i dobre praktyki regulujące kwestie zagrożeń psychospołecznych, z których w procesie tworzenia regulacji ustawodawca może skorzystać. Tymczasem polskie prawo, mimo licznych nowelizacji, nadal nie zapewnia pracodawcom oraz pracownikom niezbędnych narzędzi do walki z tymi zagrożeniami.

W efekcie, bagatelizowanie występowania i eskalacji czynników psychospołecznych może przynieść w przyszłości wysokie koszty – ekonomiczne, społeczne, zdrowotne i etyczne – ze względu na długoterminowe zwolnienia. Ekonomicznie problem ten dotknie zarówno pracodawców, jak budżet państwa, poprzez obciążenie systemu ubezpieczeń społecznych. Firmy zaś w dłuższej perspektywie będą musiały zmierzyć się z poważnym ograniczeniem liczby pracowników na rynku pracy.

Lektura poniższego badania pozwala przyjrzeć się sytuacji pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych na tle zagrożeń psychospołecznych, z jakimi się mierzą w pracy. Wyniki zaś są zatrważające. Okazuje się, że nie tylko stres, ale mobbing, przemoc słowna czy różne formy dyskryminacji są poważnymi problemami, z którymi musi mierzyć się polski pracownik. Najwyższy czas, aby zainicjować działania, które pozytywnie wpłyną na środowisko pracy, tym samym – w dłuższej perspektywie – pozwolą budować zdrowy i silny biznes, który będzie podstawą dobrobytu Polaków oraz przyszłych pokoleń polskich rodzin.

Anna Jabłońska
przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
dyrektor zarządzająca CWS Polska



ZAGADNIENIA BADAWCZE I METODOLOGIA

- Celem projektu było zbadanie świadomości pracowników na temat wpływu czynników psychospołecznych w miejscu pracy na bezpieczeństwo pracy.
- Badanie zostało zrealizowane w dniach 29.07–09.08.2019 przez SW RESEARCH Agencję Badań Rynku i Opinii.
- Agencja SW RESEARCH pozyskała wywiady metodą CAWI (on-line) z wykorzystaniem panelu internetowego SW Panel.
- W badaniu wzięli udział etatowi pracownicy biurowi i fizyczno-umysłowi zatrudnieni w małych, średnich i dużych firmach; uwzględniono mix branż obecnych w gospodarce.
- W ramach badania zgromadzono **N=1517** wywiadów.

KONTEKST ZAGADNIENIA

Wpływ czynników psychofizycznych na zdrowie pracowników i absencje spowodowane chorobą

Środowisko pracy nieustannie się zmienia i ma na to wpływ wiele czynników – zmiany socjologiczne, ekonomiczne, technologiczne. Zmianie uległy formy pracy, formy organizacji i zatrudnienia, populacje osób pracujących. Wszystko to ma wpływ na rodzaj wykonywanej pracy, warunki i skutki, jakie dla zdrowia fizycznego i psychicznego niesie praca.

W wydanej przez World Health Organization (WHO) publikacji „Zagrożenie psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie” czytamy, że liczne badania na temat środowiska pracy i wpływu różnych czynników na zdrowie pracowników doprowadziły badaczy do wyznaczenia 10 obszarów, które stanowią potencjalne zagrożenie psychospołeczne w miejscu pracy. Są to: treść pracy, tempo i obciążenie pracą, harmonogram pracy, kontrola, środowisko i wyposażenie, kultura i funkcja organizacyjna, relacje interpersonalne w miejscu pracy, rola w organizacji, przebieg kariery i relacja dom-praca. Wiele badań potwierdziło tezę, że istnieje związek między niekorzystnymi warunkami pracy a utratą zdrowia.

Francuskie badanie SUMER pokazało, że niski poziom decyzyjności, brak wsparcia społecznego oraz wysokie wymagania wobec pracowników przyczyniają się długoterminowych absencji. Mobbing w miejscu pracy jest w kolei przyczyną nie tylko pogorszenia stanu zdrowia, absencji, ale również zwiększa ryzyko wypadkowości. Z badań przeprowadzonych w duńskich zakładach pracy płyną kolejne wnioski dotyczące wpływu czynników psychospołecznych na stan zdrowia pracowników i ich absencje. Największy wpływ na nieobecność w miejscu pracy ma poczucie braku kontroli nad zadaniami, a w dalszej kolejności brak wsparcia ze strony zespołu, wymagania psychologiczne i brak przewidywalności. Siedem czynników psychospołecznych wyjaśniało aż 29 procent wszystkich przypadków absencji pracowników związanych z chorobą. Wynik ten jednoznacznie wskazuje, że prewencja zagrożeń ze strony czynników psychospołecznych przyczyniłaby się do obniżenia kosztów związanych z nieobecnością pracowników.

KOMENTARZ EKSPERTA

W ciągu ostatniej dekady na rynku pracy miały miejsce dynamiczne przekształcenia kultury pracy, zmiany organizacyjne i pokoleniowe. Niestety, z regulacyjnego punktu widzenia, polskie prawo pracy nie nadążało za nimi. W efekcie zmiany w zakresie środowiska pracy i niedostosowanie do nich przepisów wywiera negatywny wpływ na polskiego pracownika, a także stwarza zagrożenie dla rodzimych firm. Wśród nowych zjawisk są takie, o których wcześniej – z różnych względów – nie mówiło się głośno. Ustawodawca podjął niewystarczające kroki w celu stworzenia regulacji prawnych rozszerzających spektrum możliwości walki z tego typu dyskryminacją jak molestowanie. Pracodawcy świadomi występowania zjawisk psychospołecznych muszą samodzielnie podejmować działania na poziomie regulaminu pracy lub układu zbiorowego. Zgodnie z art. 94¹ k.p. pracodawca powinien jedynie udostępniać zatrudnionym tekst przepisów dotyczących równego traktowania. A to zdecydowanie za mało. Kodeks pracy skupia się na karaniu za zjawisko, a nie daje narzędzi do przeciwdziałania oraz edukacji. Jednocześnie szkolenia bhp nie obejmują tej tematyki lub traktują o niej w minimalnym stopniu.



Anna Jabłońska

dyrektor
zarządzająca
CWS Polska
przewodnicząca
Koalicji
Bezpieczni w Pracy



Warunki pracy

Stopa bezrobocia w Polsce utrzymuje się od kilku lat na rekordowo niskim poziomie – w lipcu 2019 roku było to 5,5 proc. Rośnie również średnie miesięczne wynagrodzenie. Równoległe z tymi pozytywnymi zmianami na rynku pracy idą kolejne, których przyczyny i konsekwencje nie są do końca znane, a które związane są z czynnikami psychospołecznymi. Jak wynika z badania European Working Conditions Survey realizowanego przez Eurofound (Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy), w latach 2010–2015 wzrosła intensywność pracy, także wymagania emocjonalne wobec pracowników.

W badaniu przeprowadzonym w Polsce w 2015 roku w ramach tego samego projektu, uzyskano dane pokazujące, że blisko co 10 pracownik (11 proc.) jest narażony na niepożądane zachowania społeczne w miejscu pracy. Na zachowania dyskryminacyjne narażonych było 3 procent badanych. Dla co drugiego pracownika wykonywanie zadań zawodowych wiąże się z ukrywaniem uczuć (48 proc.), dla 38 proc. wykonywana praca wiąże się z koniecznością uczestniczenia w sytuacjach, której wywołują dyskomfort emocjonalny, a 28 proc. zmagają się ze zdenerwowaniem klienta.

Przyczyny wypadków w miejscu pracy

Jak wynika z danych przedstawionych przez Państwową Inspekcję Pracy liczba wypadków, których przyczynę określono jako „stan psychofizyczny pracownika”, utrzymuje się na podobnym poziomie. W roku 2009 ustalono 297 takich przyczyn, w roku 2008 – 461, jednak procentowy udział pozostaje na podobnym poziomie – kolejno 3,4 i 3,8 proc. Należy odnotować również, że w roku 2008 stan psychofizyczny był najrzadziej notowaną przyczyną wypadków w miejscu pracy, w kolejnym roku była to druga najrzadziej notowana przyczyna. Rzadziej ustalano nieużywanie sprzętu ochronnego.

Przepisy prawa pracy

Polskie przepisy prawa pracy nie wskazują wprost, jak pracodawca ma dbać o dobre warunki psychospołeczne w miejscu pracy. Artykuł 15 Kodeksu pracy mówi jednak, że pracownik musi mieć zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zgodnie z artykułem 207 pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednocześnie pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz stosowania odpowiednich środków profilaktycznych.

Oddzielny artykuł – 94 – traktuje o mobbingu w miejscu pracy. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania temu zjawisku, a w przypadku niedopilnowania tego obowiązku, daje pracownikowi możliwość dochodzenia roszczeń finansowych tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Kodeks pracy wyróżnia również różne rodzaje chorób związanych z pracą: zawodowe i parazawodowe. Na pracodawcę, zgodnie z artykułem 227, nałożony jest obowiązek stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym, jak i innym chorobom związanym z pracą, analizowanie sytuacji wypadków, które są nimi spowodowane, i stosowanie właściwych środków zapobiegawczych. Przepis ten obejmuje warunki psychospołeczne związane z miejscem pracy.

Bezpieczni w pracy

Bezpieczeństwo i higiena to ważny aspekt pracy, który zdaniem specjalistów w tej dziedzinie ma większe znaczenie dla pracowników (69 proc.) niż pracodawców (17 proc.). Odpowiedzialność za poprawę w tym obszarze widzą raczej w instytucjach państwowych (47 proc.). Tylko połowa jest zdania, że tematowi temu poświęca się w Polsce wystarczająco dużo uwagi (Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2015”).

Dla pracowników bezpieczeństwo ma duże znaczenie, dla ponad połowy większe niż wysokość wynagrodzenia. Większość z nich dostrzega potencjalne zagrożenie w miejscu pracy dla swojego zdrowia lub życia (67 proc.), a co trzeci był świadkiem wypadku w miejscu pracy, co może dodatkowo wzmacniać poczucie zagrożenia. Dzieje się tak pomimo faktu, że w większości miejsc pracy prowadzone są szkolenia bhp, chociaż tylko w 2/3 przedsiębiorstw odbywają się one regularnie („Raport Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2014”).

Potencjalne zagrożenie dla zdrowia i życia w miejscu pracy dostrzega znaczna część pracowników fizycznych i fizyczno-umysłowych (72 proc.). Statystycznie jest to mężczyzna, z niższym wykształceniem, mieszkaniec wsi lub małego miasta, najczęściej zatrudniony w branży budowlanej, transporcie lub logistyce, rolnictwie lub ogrodnictwie. W grupie pracowników fizycznych i fizyczno-umysłowych najczęściej zgłaszane zagrożenia to stres (72 proc.) i hałas (68 proc.). Zdaniem pracowników fizycznych najczęściej pojawiające się zagrożenia związane są z fizycznymi aspektami pracy to: bolesna i męcząca pozycja pracy, przenoszenie i podnoszenie dużych ciężarów, praca w zbyt niskiej lub zbyt wysokiej temperaturze („Raport Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2016”).



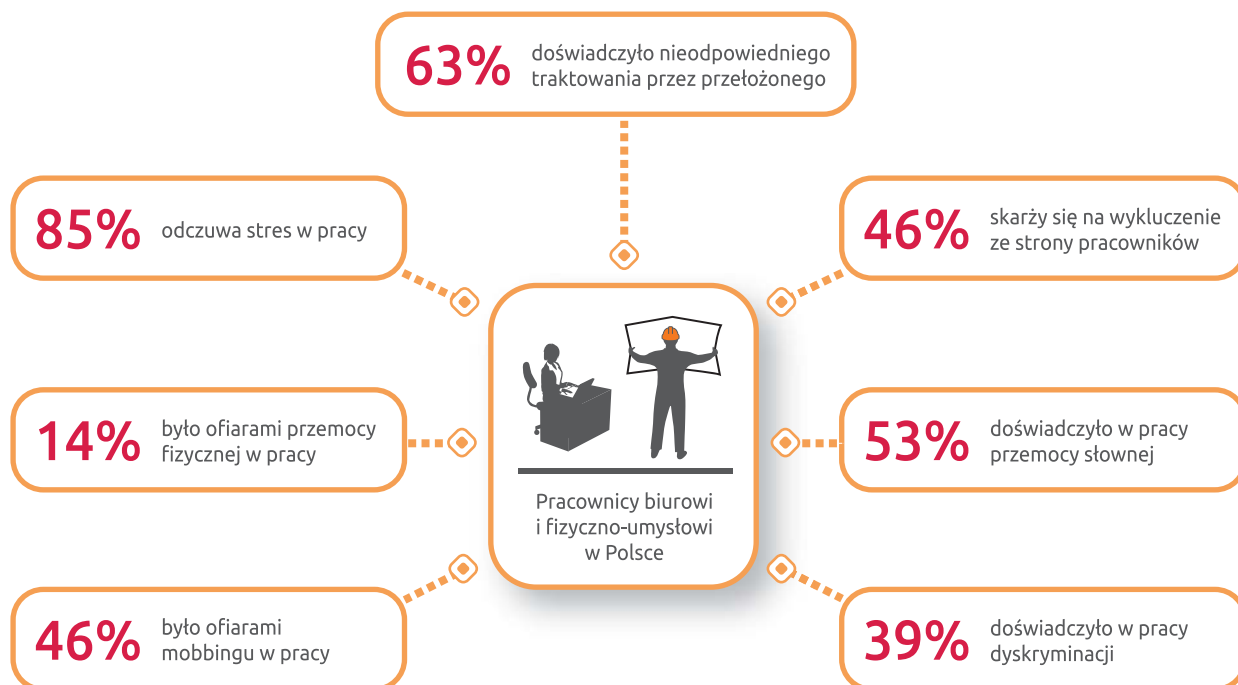
WNIOSKI

Najważniejsze wnioski raportu Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019

Duża skala występowania zjawisk psychospołecznych, takich jak nieodpowiednie traktowanie przez przełożonego, przemoc słowna, mobbing, dyskryminacja czy wykluczenie przez innych pracowników.

Niewystarczające działania regulacyjne mające na celu wyposażenie służb bhp w narzędzia do przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym na rynku pracy.

Lekceważenie tych zjawisk może przynieść w przyszłości wysokie koszty ponoszone przez pracodawców oraz obciążenie systemu Ubezpieczeń Społecznych poprzez długoterminowe zwolnienia i nieobecność pracowników. W dłuższej perspektywie może również spowodować wykluczenie części pracowników z rynku pracy, co w dobie niewystarczającej podaży rąk do pracy, pogorszy sytuację firm w Polsce.



BIBLIOGRAFIA

- Europejskie badania warunków pracy, Eurofound 2010, 2015
- Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy 2008, 2009
- Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, World Health Organisation 2010
- Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia wyrównane sezonowo w latach 2011-2019, Główny Urząd Statystyczny, 2019
- Komunikaty i obwieszczenia Prezesa GUS: Przeciętne wynagrodzenie, Główny Urząd Statystyczny, 2019
- Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla pracodawców i specjalistów służby bhp, Państwowa Inspekcja Pracy, 2015
- Raport z badania opinii: Bezpieczeństwo pracy w Polsce, Koalicja Bezpieczni w pracy 2014, 2015, 2016, 2017

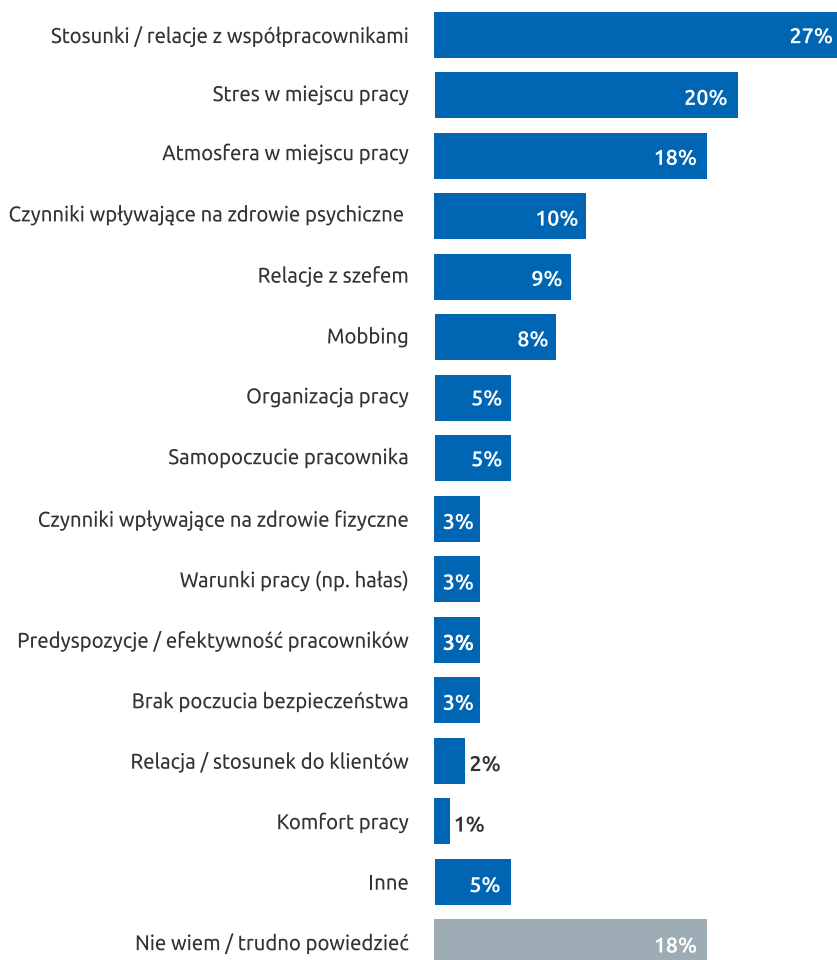


PRZYGOTOWANIE DO PRACY

- Szkolenia bhp są wymagane w każdym miejscu pracy. Wyjątek stanowi założenie art. 2373 § 2 zd 2 Kodeksu pracy mówiące, że szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane wówczas, gdy pracownik ponownie podejmuje pracę u pracodawcy. Z badania wynika, że niemal wszyscy badani (92 proc.) przed rozpoczęciem pracy przeszli szkolenie bhp.
- Szkolenia bhp są dobrze oceniane. Zapytano o cztery aspekty szkoleń bhp, zostały one ocenione jako dobre w granicach od 62 do 80 proc. Najlepiej ocenia się zaangażowanie prowadzącego (80 proc.), kompetencje prowadzącego (79 proc.), w dalszej kolejności przydatność, użyteczność przekazywanej wiedzy (75 proc.), atrakcyjność formy przekazywania wiedzy (62 proc.).
- Ponad połowa ankietowanych biorących udział w szkoleniu bhp (58 proc.) stwierdza, że w ich trakcie poruszane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi. Najczęściej rozumieją to pojęcie jako stosunki ze współpracownikami (27 proc.), stres w miejscu pracy (20 proc.) lub atmosferę w miejscu pracy (18 proc.).
- Zagrożenia psychospołeczne to szereg problemów, których doświadczają pracownicy każdego dnia. Aby zwalczać bądź zapobiegać takim czynnikom, należy przede wszystkim o nich głośno mówić. Szkolenia bhp są doskonałym miejscem do poruszania tych kwestii. Pracownik rozpoczynający pracę w danej firmie zdobywa w ten sposób wiedzę na temat tego, jak zadbać o swoje bezpieczeństwo w pracy.
- Wśród osób, które przeszły szkolenie bhp, na których poruszano zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi, rozmawiano przede wszystkim o warunkach pracy (godziny pracy, praca zmianowa, przerwy, urlop) – 68 proc., czynnikach fizycznych (hałas, temperatura, brud) – 65 proc. oraz wyposażeniu miejsca pracy 58 proc.

CZYNNIKI PSYCHOSPOŁECZNE – rozumienie pojęcia

Wykres 1. Jak rozumiesz pojęcie CZYNNIKI PSYCHOSPOŁECZNE W MIEJSCU PRACY?
Czego może dotyczyć, z czym Ci się kojarzy?



KOMENTARZ EKSPERTA

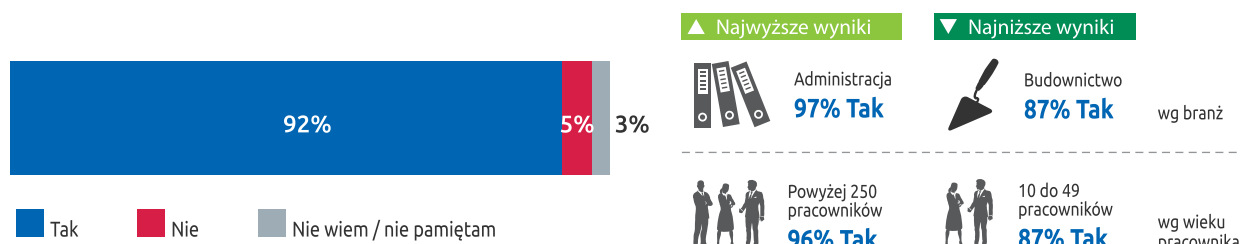
Przeciwdziałanie wszelkim typom zagrożeń wiąże się z odpowiednim zidentyfikowaniem problemu, a także właściwym określeniem jego następstw. Wyniki badania potwierdzają, iż pracownicy właściwie identyfikują zagrożenia psychospołeczne jako sytuacje związane z atmosferą w miejscu pracy i relacjami ze współpracownikami. Niepokojące jest jednak, iż zaledwie kilka procent z grupy badanych osób kojarzy to pojęcie z negatywnym wpływem na stan zdrowia. U osób, które stale są poddawane działaniu stresu w równym stopniu dochodzi do obniżenia stanu zdrowia i występowania problemów o charakterze fizycznym, tj. dolegliwości układu krążenia czy układu mięśniowo-szkieletowego.



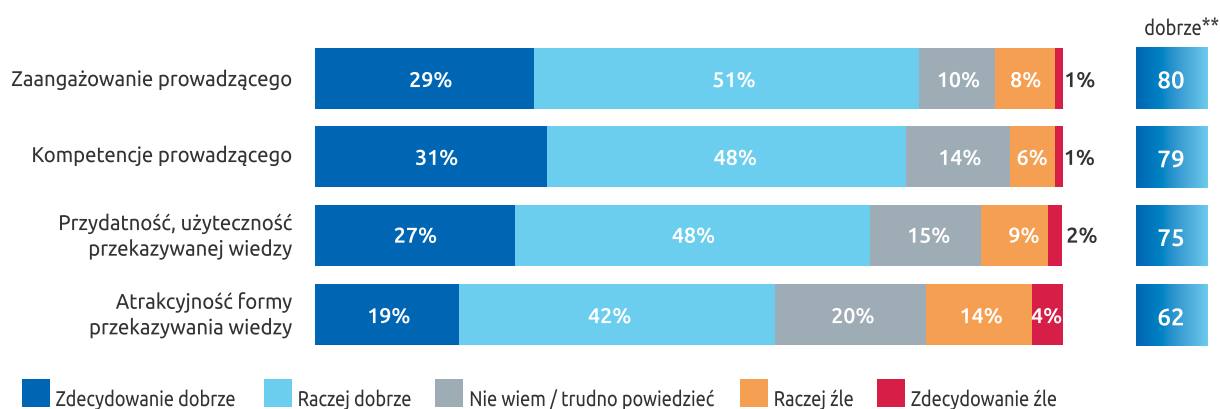
Jakub Nowak
gl. specjalista ds. BHP
inspektor ochrony ppoż.
SEKA S.A.

SZKOLENIE BHP

Wykres 2. Czy przed rozpoczęciem pracy przesłaś/przeszedłeś szkolenie BHP?



Wykres 3. Jak oceniasz poszczególne aspekty tego szkolenia?* [N=1396]



* Tylko osoby, które przeszły szkolenie BHP

** Suma odpowiedzi zdecydowanie dobrze i raczej dobrze

KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki badania potwierdzają realizację podstawowego obowiązku pracodawcy w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników w coraz lepiej dopasowanej do potrzeb pracowników formie. Realizacja szkolenia wstępnego stanowi także kluczowy element do utrzymania należytego poziomu świadomości bezpieczeństwa w całej organizacji. Jednocześnie pozytywna ocena uczestników dotycząca tej formy szkolenia i przydatności przekazywanej w jego trakcie wiedzy świadczy o zaangażowaniu przez pracodawców do tych zadań osób coraz lepiej przygotowanych merytorycznie specjalistów bhp.

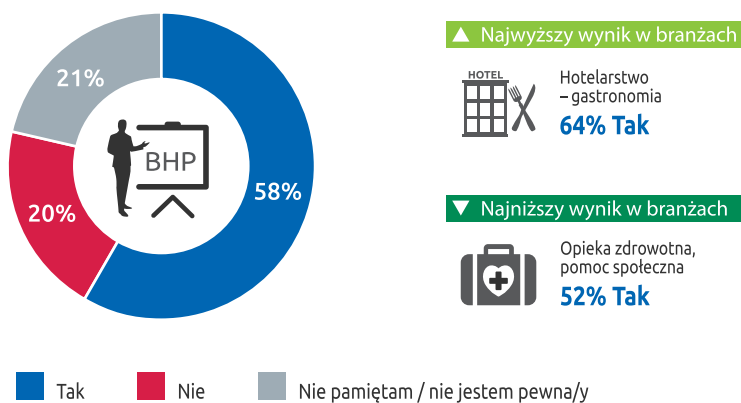
Jakub Nowak

gł. specjalista ds. BHP, inspektor ochrony ppoż.
SEKA S.A.



SZKOLENIE BHP – podejmowane zagadnienia

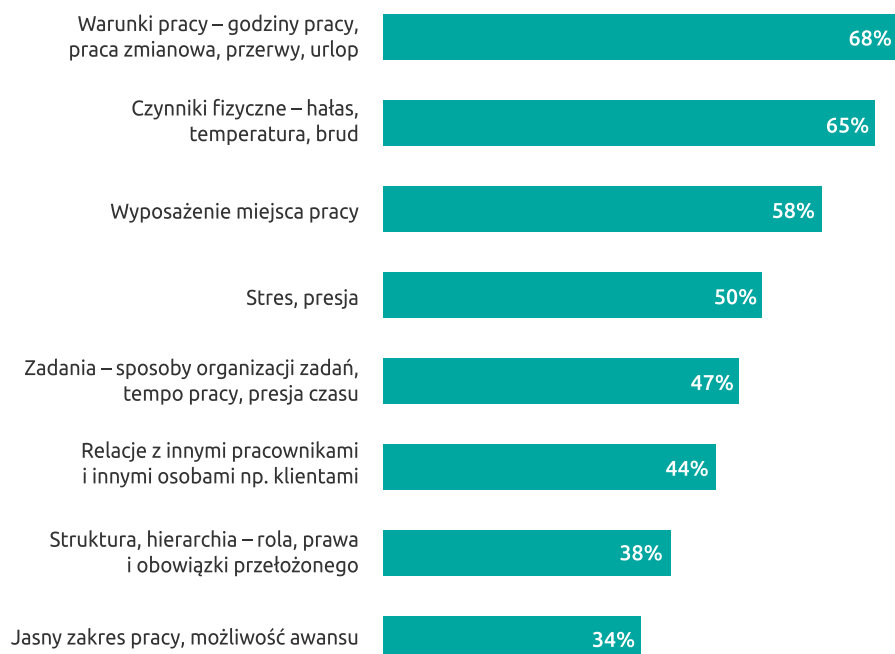
Wykres 4. Czy podczas tego szkolenia podejmowane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi?* [N=1396]



* Tylko osoby, które przeszły szkolenie BHP

Zagrożenia psychospołeczne to szereg problemów, których doświadczają pracownicy każdego dnia. Aby zwalczać bądź zapobiegać takim czynnikom, należy przede wszystkim o nich głośno mówić. Szkolenia bhp są doskonałym miejscem do poruszania tych kwestii.

Wykres 5. Które zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy były podejmowane podczas tego szkolenia? ** [N=811]



** Tylko osoby, które przeszły szkolenie BHP, na którym poruszane zostały zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi

KOMENTARZ EKSPERTA

Raport Koalicji Bezpieczni w Pracy 2019 pokazał, że wielu pracodawców zaniedbuje podejmowanie zagadnień związanych z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi podczas szkoleń. Potrzebę poprawy widać szczególnie w przypadku małych firm, zatrudniających mniej niż 50 pracowników. Podczas szkolenia bhp w tych firmach dość rzadko były podejmowane zagadnienia związane z czynnikami fizycznymi takimi jak hałas, temperatura czy brud (59 proc.) oraz wyposażenie miejsca pracy (53 proc.). Tymczasem w badaniu aż 32 proc. respondentów pracujących w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej odpowiedziało, że podczas szkolenia nie były podejmowane zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi. Jest to szczególnie alarmujące, jako że po pierwsze w większości dotyczy to sektora publicznego, który modelowo powinien być wzorem dla prywatnych pracodawców, a po drugie – pracownicy mający na co dzień styczność z takimi problemami jak stres czy depresja, powinni być szczególnie wnikliwie przeszkoleni w zakresie czynników psychospołecznych.



Elżbieta Rogowska
wiceprezes Zarządu
ds. Operacyjnych
PW KRYSTIAN



Przygotowanie do pracy

Połowa respondentów twierdzi, że lekarze medycyny pracy nie podejmują z pracownikami rozmów na tematy dotyczące zagrożeń psychospołecznych (49 proc.). Jednocześnie 34 proc. wskazuje, że podczas wizyty odbyło taką rozmowę z lekarzem. Wówczas najczęściej poruszano temat czynników fizycznych (hałas, temperatura, brud) – 62 proc., a także stresu i presji – 51 proc. Najrzadziej rozmawiano o relacjach z innymi pracownikami i innymi osobami, np. klientami (elementy psychologii i interakcji) – 30 proc.

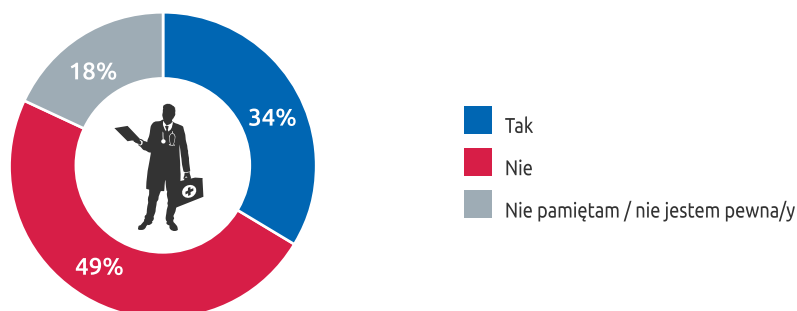
Z badań wynika, że niektórzy pracodawcy podejmują rozmowy na tematy związane z zagrożeniami psychospołecznymi, które mogą wystąpić w miejscu pracy (40 proc.). Badani deklarują, że rozmawiano wówczas o warunkach pracy (godzinach pracy, pracy zmianowej, przerwach, urlopie) – 65 proc. oraz zadaniach (sposobach organizacji zadań, tempa pracy, presji czasu) – 58 proc. Są to zagadnienia związane bezpośrednio z wymaganiami wobec pracownika. Tematy dotyczące bezpośrednio zdrowia pracownika, np. dotyczące czynników fizycznych (hałas, temperatura, brud), zostały podjęte w przypadku 38 proc. respondentów.

W znacznej części przypadków rozmowy o zagrożeniach psychospołecznych w ogóle nie miały miejsca (44 proc.).

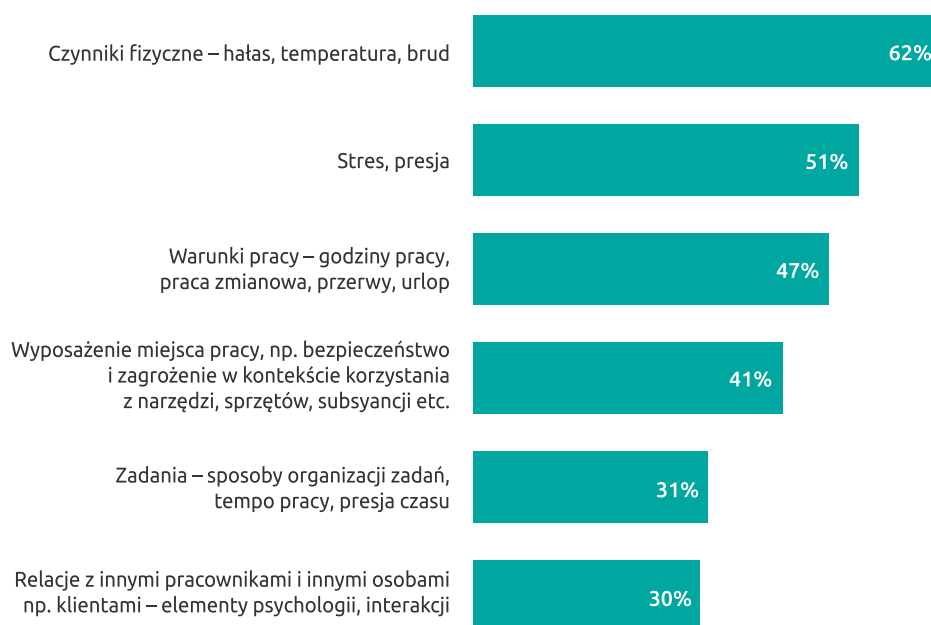
Ankietowani wykazują znajomość praw i obowiązków pracowników. Większość badanych (91 proc.) ma świadomość tego, że jeżeli pracownik dozna uszczerbku na zdrowiu i będzie to miało związek z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy, ma prawo dochodzić swoich praw i odszkodowania w ramach procesu cywilnego. Nieznacznie mniejszy odsetek badanych (kolejno 85 proc. i 83 proc.) ma świadomość prawa do odmowy świadczenia obowiązku pracy, jeżeli wyznaczone zadania przekraczają ich możliwości fizyczne oraz faktu, że przepisy bhp obowiązują zarówno w miejscu pracy, jak i w drodze do pracy. Najrzadziej (78 proc.) pracownicy wiedzą o swoim prawie do odmowy świadczenia obowiązku pracy w przypadku wyznaczenia im obowiązku przekraczającego ich możliwości psychiczne.

WIZYTA U LEKARZA MEDYCyny PRACY

Wykres 6. Czy podczas wizyty u lekarza medycyny pracy podejmowane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi? [N=1517]



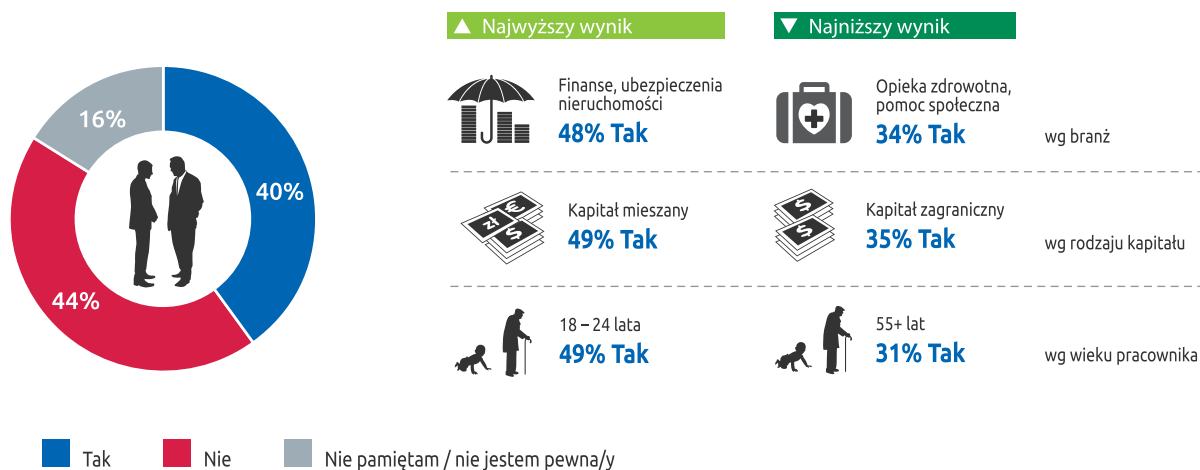
Wykres 7. Które zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy były podejmowane podczas tej wizyty?* [N=509]



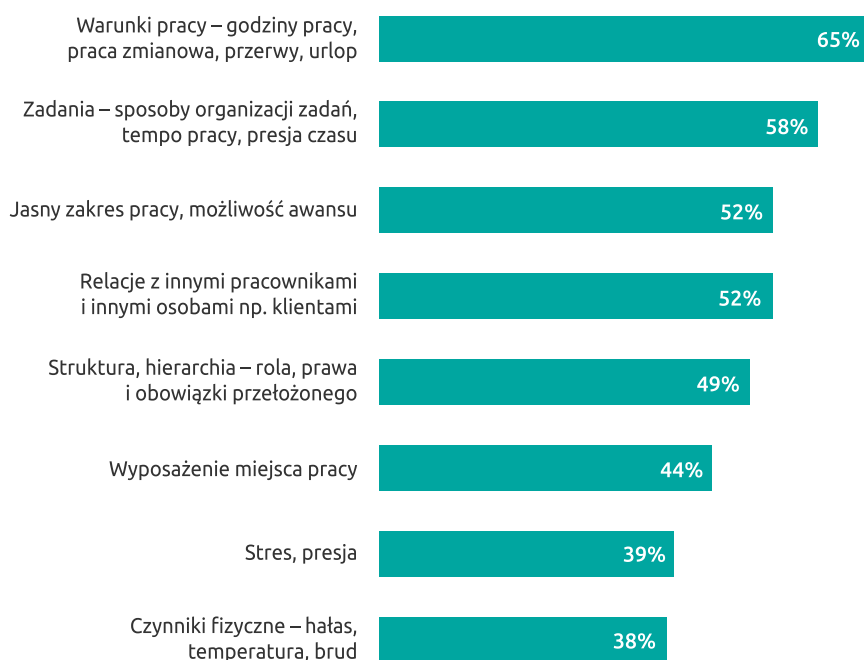
* Tylko osoby, które podczas wizyty u lekarza medycyny pracy podejmowały zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi

ROZMOWA Z PRACODAWCĄ

Wykres 8. Czy Twój pracodawca lub bezpośredni przełożony podejmował w rozmowie z Tobą zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi? [N=1517]



Wykres 9. Które zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy były podejmowane podczas tej rozmowy?*



* Tylko osoby, które podczas rozmowy z pracodawcą podejmowały zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi

KOMENTARZ EKSPERTA

Jedynie 40 proc. pracodawców lub bezpośrednich przełożonych podejmuje w rozmowie tematykę zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Stosunkowo niski odsetek można tłumaczyć poprzez fakt, że postrzeganie tej tematyki, jako istotnego wyzwania na rynku pracy, jest stosunkowo świeże, a tego typu czynniki, jak stres, nadal wielu osobom wydają się czymś zwykłym w miejscu pracy. Temat zagrożeń psychospołecznych powinien być obowiązkowo poruszany nie tylko podczas wstępnych szkoleń bhp, ale i szkoleń onboardingowych z bezpośrednim przełożonym. Wpłyne to na zwiększenie wzajemnego zaufania, ułatwi mierzenie się z codziennymi wyzwaniami w zespole oraz pomoże zbudować przyjazną atmosferę pracy, która – jak pokazuje badanie – jest ceniona przez pracowników.

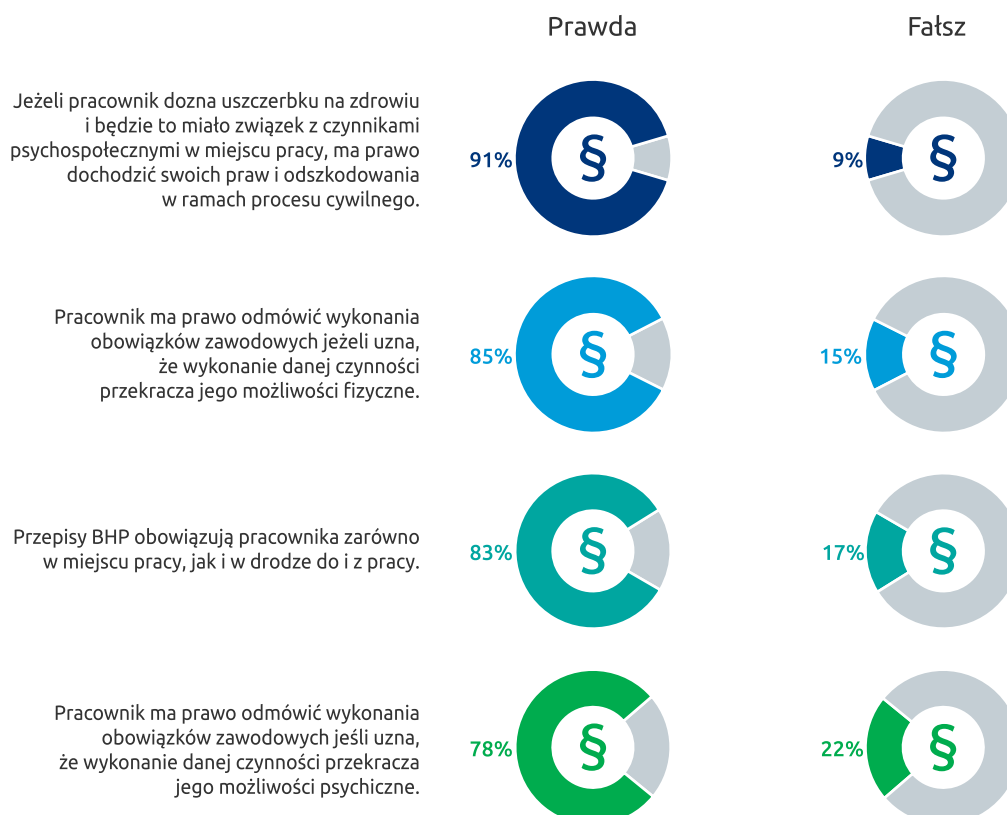


Robert Komarowski

starszy manager
ds. logistyki
w ILS – GK Inter Cars
S.A.

ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Wykres 10. Zapoznaj się z poniższymi stwierdzeniami odnoszącymi się do praw i obowiązków pracowników. Które z nich są Twoim zdaniem faktycznie obowiązującymi przepisami prawa?



KOMENTARZ EKSPERTA

Chcemy stworzyć najbezpieczniejsze miejsce pracy dlatego jako cel od wielu lat stawiamy sobie bezkompromisowe – zero wypadków. W okresie 2017–2018 poziom wskaźnika wypadkowości TIFR obniżyliśmy trzykrotnie (z 3,13 do 1,06) m. in. dzięki naciskowi na bezpieczeństwo w transporcie. W tym czasie zrealizowaliśmy też dla naszej kadry ponad 30 tys. godzin szkoleń z zakresu bezpieczeństwa. Odbiliśmy ponadto blisko 4,5 tys. rozmów o bezpieczeństwie, a 56 proc. wszystkich kilometrów przejechanych przez naszych kierowców było monitorowanych systemem IVMS. Na bezpieczeństwo pracy wpływają w dużej mierze czynniki psychospołeczne, które są przedmiotem tegorocznego raportu Koalicji Bezpieczni w Pracy. Tymczasem wyniki badań uwzględnionych w raporcie pokazują, że aż 22 proc. respondentów wskazało jako fałszywe stwierdzenie, że pracownik ma prawo odmówić wykonania obowiązków zawodowych, jeżeli uzna, że wykonanie danej czynności przekracza jego możliwości psychiczne. W przypadku możliwości fizycznych o 7 proc. mniej badanych uznało takie stwierdzenie za fałszywe. W Lafarge bezpieczeństwo jest jednym z kluczowych elementów kultury organizacyjnej, dlatego na co dzień nasi pracownicy kierują się pięcioma zasadami, z których pierwsza jasno określa, że przed przystąpieniem do wykonywania zadania, każdy pracownik – fizyczny czy fizyczno-umysłowy – jest zobowiązany do oceny ryzyka. Jeśli jest ono zbyt duże, ma on prawo do odstąpienia od wykonania zadania.



Magdalena Grońska

dyrektor ds. BiOZ
i Zrównoważonego
Rozwoju
Lafarge w Polsce

Wśród osób, które przeszły szkolenie bhp, na których poruszano zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi, rozmawiano przede wszystkim o warunkach pracy [...].

KOMENTARZ EKSPERTA

Jak pokazują odpowiedzi respondentów, pracownicy są świadomi swoich praw, również ci dopiero wkraczający na rynek pracy. Osoby w wieku od 18 do 24 lat zgodziły się ze stwierdzeniem, że pracownik ma prawo odmówić wykonania obowiązków zawodowych jeżeli uzna, że wykonanie danej czynności przekracza jego możliwości psychiczne (82 proc.) bądź fizyczne (86 proc.). Jednocześnie ponad 90 proc. pracowników wiedziało, że w przypadku doznania uszczerbku na zdrowiu w związku z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy, ma prawo dochodzić swoich praw i odszkodowania w ramach procesu cywilnego. Warto tutaj podkreślić, że jedynie wyłączna wina pracownika umożliwia pracodawcy uwolnienie się od takiej odpowiedzialności, nawet jeśli za szkodliwość czynników psychospołecznych byli winni współpracownicy.



Ewa Gawrysiak
sales & end use
market manager
Eastern Europe & Russia
TenCate
Protective Fabrics



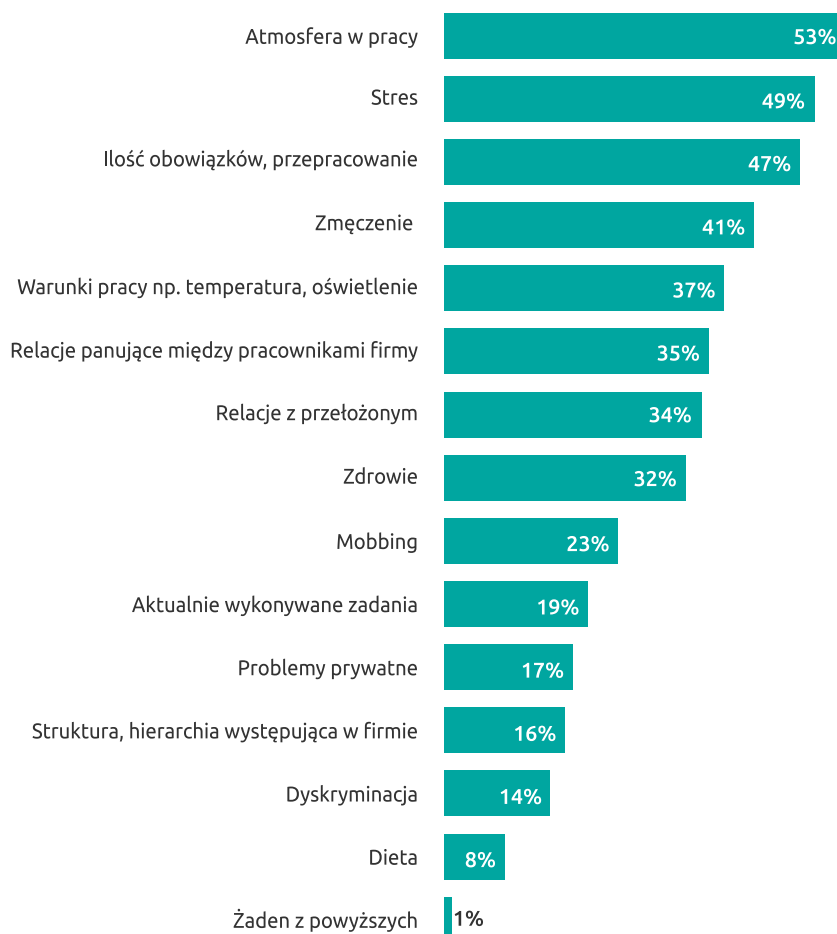
WARUNKI PRACY

- Na efektywność pracy wpływa wiele czynników. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie pięciu, które mają największy wpływ na ich pracę. Na pierwszym miejscu znalazła się atmosfera w pracy (53 proc.), następnie stres (49 proc.), ilość obowiązków, przepracowanie (47 proc.), zmęczenie (41 proc.) oraz warunki pracy, np. temperatura, oświetlenie.
- Stres jest drugim najczęściej wymienianym czynnikiem wpływającym na efektywność pracy. 14 proc. badanych doświadcza stresu cały czas, stres jest wpisany w to co robią. Niemal połowa badanych doświadczających stresu określa jego charakter jako neutralny i traktuje go jako stały element pracy (48 proc.). Tylko 3 proc. wszystkich badanych zadeklarowało, że praktycznie nigdy nie doświadcza stresujących sytuacji w pracy.
- Najbardziej stresującymi czynnikami w miejscu pracy są: presja czasu, zbyt mało czasu na wykonanie zadań (39 proc.), nadmiar obowiązków, „przeładowanie” pracą (37 proc.), niewystarczające wynagrodzenie za wykonywaną pracę (31 proc.), odpowiedzialność zawodowa, obawa przed wyrządzeniem szkody, straty, krzywdy (30 proc.) oraz krytyka ze strony przełożonego (25 proc.). Są to czynniki, które można neutralizować za pomocą rozmów, spotkań integracyjnych, dialogu między pracownikiem a przełożonym, pracownikiem a klientem, ale przede wszystkim są to sytuacje, które są rozwiązywalne i mogłyby zmniejszyć doświadczanie stresu.
- Interesujące jest to, że pracownicy bardziej stresują się wspomnianą krytyką ze strony przełożonego aniżeli relacjami i interakcjami z przełożonym (18 proc. wskazało ten czynnik jako wywołujący stres). Świadczy to o problemie z przyjmowaniem krytyki, konstruktywnej oceny. Potrzeba potwierdzenia, że robi się coś dobrze, jest silniejsza niż lęk przed utratą pracy, niepewność zatrudnienia, które to dla 21 proc. badanych są czynnikami stresogennym.



EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Wykres 11. Poniżej znajduje się lista czynników, które mogą wpływać na efektywność pracy. Wybierz 5 czynników, które mają największy wpływ w przypadku Twojej pracy:



KOMENTARZ EKSPERTA

Wśród czynników, które mają wpływ na efektywność pracy, respondenci biorący udział w badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy wskazali na pierwszym miejscu (53 proc.) atmosferę pracy. Ponieważ ogólna atmosfera wpływa nie tylko na efektywność wykonywania zadań, ale i satysfakcję pracowników, ich samopoczucie przynależności do zespołu i zdrowie psychiczne, dlatego regularnie realizujemy badania satysfakcji i zaangażowania zatrudnionych u nas osób. W 2018 r. w badaniu wzięło udział 64 proc. pracowników, a najwyżej ocenionym aspektem była współpraca z bezpośrednim przełożonym oraz atmosfera w pracy. Dbamy, aby wyniki badania miały przełożenie na wdrażanie ciągłych udoskonaleń w funkcjonowaniu firmy. Po ostatniej edycji położyliśmy nacisk na to, żeby kierownicy i kadra zarządzająca spędzali jak najwięcej czasu w terenie, blisko swoich zespołów. Dodatkowo na jednej z naszych lokalizacji planujemy przystąpienie do Programu ograniczenia stresu w miejscu pracy, który chcemy zrealizować we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy.



**Przemysław
Tomaszewski**

regionalny kierownik
BiOZ
i Ochrony Środowiska
Lafarge w Polsce

Stres jest drugim najczęściej wymienianym czynnikiem wpływającym na efektywność pracy.

KOMENTARZ EKSPERTA

Obecnie obowiązujący Kodeks pracy został uchwalony w czerwcu 1974 r. Choć po drodze mieliśmy szereg nowelizacji, to nadal brakuje w nim nowoczesnego i holistycznego spojrzenia na regulacje w zakresie prawa pracy. Dobrym przykładem są zapisy dotyczące zagrożeń psychospołecznych, które w Polsce są problemem zauważonym stosunkowo niedawno. Negatywne zjawiska psychospołeczne muszą być nie tylko precyzyjnie zdefiniowane, ale dodatkowo regulacje powinny zawierać propozycję konkretnych narzędzi, aby pracodawca, pracownik i instytucje kontrolne mogły zmierzyć się z tą problematyką w miejscu pracy. Widzę tu duże pole do popisu dla służb bhp. Na ten moment, metodologia stosowana w narzędziach bhp nie uwzględnia tych zagrożeń. Pomimo dużej skali ich występowania, zjawiska te praktycznie nie są zgłaszane przez medycynę pracy do ustawodawcy. 57 proc. respondentów wskazało, że nie są podejmowane żadne działania w tej sprawie.

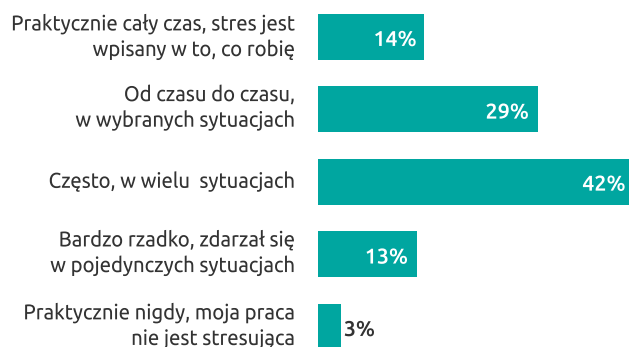


Anna Jabłońska

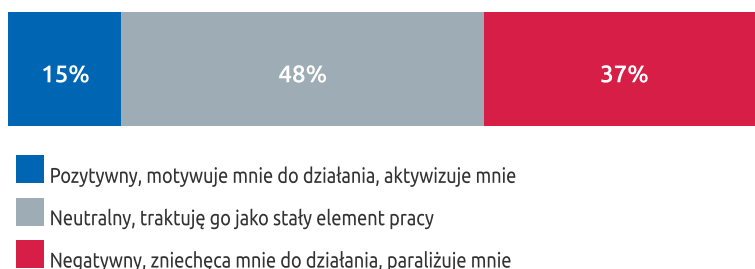
dyrektor
zarządzająca
CWS Polska
przewodnicząca
Koalicji
Bezpieczni w Pracy

STRES W MIEJSCU PRACY

Wykres 12. Jak często doświadczasz stresu w miejscu pracy? [N=1517]



Wykres 13. Jaki charakter przeważnie ma ten stres, jak na Ciebie wpływa? * [N=1479]



* Tylko osoby, które doświadczają stresu w pracy

KOMENTARZ EKSPERTA

Raport **Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019** pokazał, że większość pracowników doświadcza stresu w miejscu pracy. Zaledwie 3 proc. respondentów odpowiedziało, że praktycznie nigdy nie ma takiego problemu, a wykonywana przez nich praca nie jest stresująca. Zaskakujące jest to, że kluczowe nie są wcale takie czynniki jak lęk przed utratą pracy i niepewność zatrudnienia (21 proc.) czy relacje i interakcje z przełożonym czy innymi pracownikami (18 proc.), ale presja czasu, zbyt mało czasu na wykonanie zadań (39 proc.) oraz nadmiar obowiązków, „przeładowanie” pracą (37 proc.). Na te problemy wskazują pracownicy wszystkich branż, od budownictwa przez handel po administrację. W czasach tak zwanego rynku pracownika, kiedy bezrobocie jest na niskim poziomie, i to pracodawcy muszą zabiegać o nowych pracowników, te odpowiedzi wydają się dość zaskakujące. Można tutaj wyciągnąć dość daleko idący wniosek, że pracownicy w większości przypadków uważają pracę pod presją czasu i nadmiar obowiązków jako coś zupełnie normalnego.



Ewa Gawrysiak
sales & end use
market manager
Eastern Europe & Russia
TenCate
Protective Fabrics

KOMENTARZ EKSPERTA

Raport Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019 jest doskonałym źródłem informacji i inspiracji dla pracodawców. Pracownicy z branży informacja, komunikacja, transport, logistyka najczęściej w porównaniu do pracowników innych branż wskazywali na monotonię, powtarzalny charakter pracy oraz dążenie do zaspokojenia własnych ambicji, np. chęć awansu jako czynniki wywołujące największy stres w miejscu pracy. Widać zatem nagłą potrzebę stworzenia w firmach z tej branży jasnej ścieżki awansu i walki z tak zwanym „szklanym sufitem”. Jednocześnie warto organizować dla pracowników dodatkowe szkolenia oraz kursy doszkalające, które pozwolą im zdobyć nową wiedzę i praktyczne umiejętności. W DHL prowadzimy program praktyk zagranicznych AIESEC dla studentów i absolwentów, a dla doświadczonych pracowników szkolenia z cyklu Certified, programy szkoleń z zakresu przywództwa, e-kształcenia oraz programy szkoleń funkcjonalnych. Wiemy, że pracownik, który ma możliwość rozwoju i realne perspektywy awansu, z większym zaangażowaniem wykonuje swoje codzienne obowiązki i lepiej czuje się w swojej firmie.



Przemysław Lewicki

kierownik ds. BHP
i Zarządzania
Ciągłością Biznesu
DHL Supply Chain

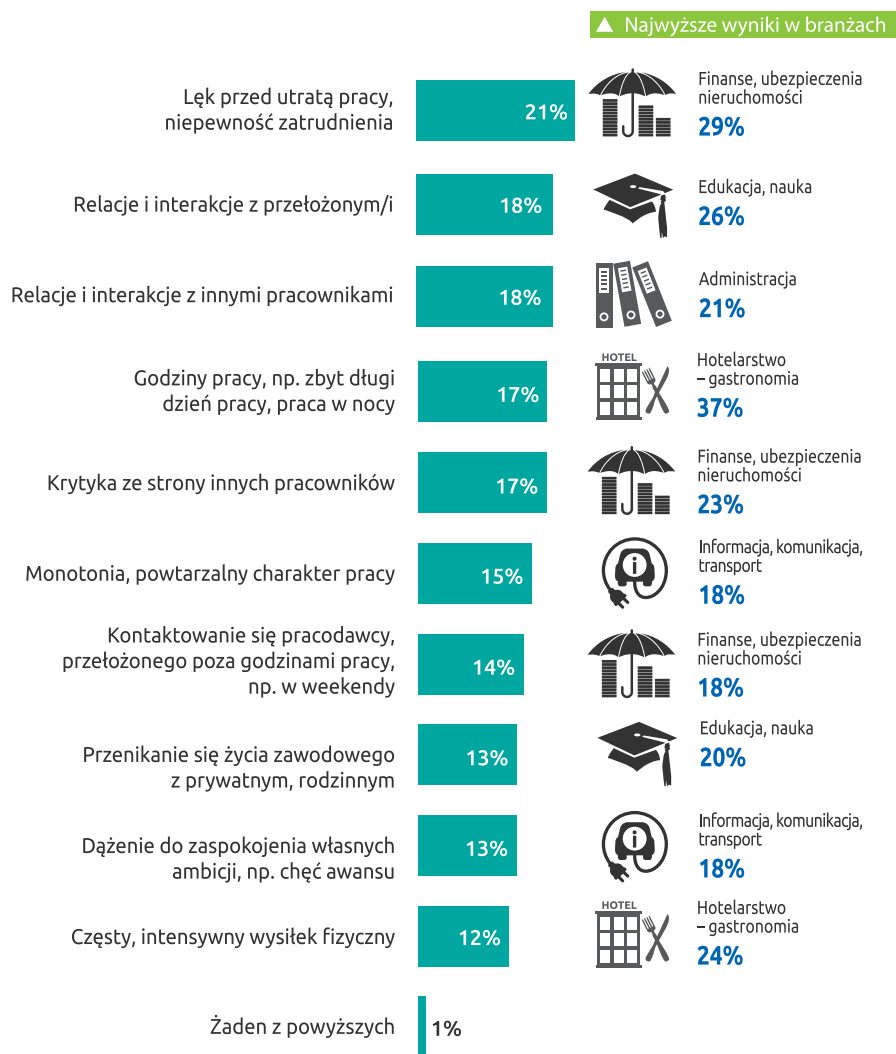
CZYNNIKI WYWOŁUJĄCE STRES W MIEJSCU PRACY

Wykres 14. Które z poniższych czynników wywołują u Ciebie największy stres w miejscu pracy?* [N=1479]



* Tylko osoby, które doświadczają stresu w pracy

Wykres 14. Ciąg dalszy
 Które z poniższych czynników wywołują u Ciebie największy stres w miejscu pracy?* [N=1479]



* Tylko osoby, które doświadczają stresu w pracy

MOBBING – negatywne zjawiska w miejscu pracy

Respondenci zapytani o doświadczenie negatywnych sytuacji w miejscu pracy wskazywali, że spotkali się z nieodpowiednim traktowaniem ze strony przełożonego (18 proc. wielokrotnie, 45 proc. jeden lub dwa razy). Równie często występowała przemoc słowna (14 proc. wielokrotnie, 39 proc. jeden lub dwa razy). 86 proc. deklaruje, że nigdy nie doświadczyła przemocy fizycznej w miejscu pracy. W kwestii mobbingu 14 proc. doświadczyła go wielokrotnie, a 34 proc. jeden lub dwa razy była świadkiem jego występowania.

Z terminem „mobbing” zetknęła się większość pracowników (78 proc.). Mobbing definiowany jest najczęściej jako nękanie (22 proc.), stres, presja, wymuszenia (15 proc.) lub prześladowanie (15 proc.).

Przyczyną mobbingu może być dyskryminacja ze względu na wygląd pracownika. Respondenci zostali zapytani o to, w jaki sposób pomogliby koledze z nadwagą, który jest obiektem żartów ze strony współpracowników. Według

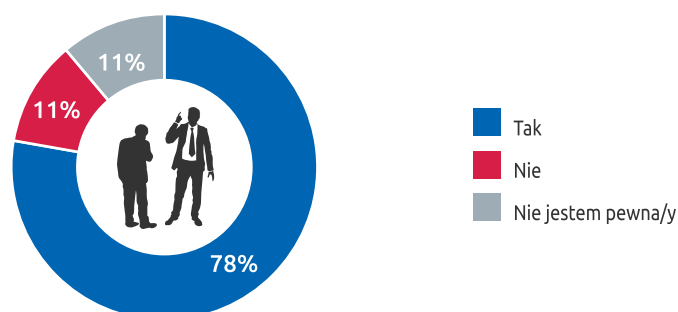
badanych osoba będąca obiektem szykan powinna porozmawiać z przełożonym, aby to on zareagował (27 proc.). Drugą poradą jest to, aby się nie przejmować i nabrać dystansu (20 proc.), a trzecią aby porozmawiać bezpośrednio z autorami żartów (19 proc.).

Sytuację, w której jeden z pracowników jest obiektem nieustannych żartów z powodu nadwagi, według 83 proc. można uznać za mobbing.

Sytuację, w której pracodawca zwraca się do swojej podwładnej „kotku”, „słoneczko” itp., a także komentuje jej ubiór czy wygląd, 69 proc. respondentów uznałoby za sytuację mobbingową. Respondenci zapytani o poradę, w takiej sytuacji radziliby porozmawiać bezpośrednio z przełożonym (48 proc.) oraz aby weszła na drogę sądową, np. skontaktowała się z prawnikiem (17 proc.).

MOBBING – rozumienie terminu

Wykres 15. Czy kiedykolwiek spotkałaś(eś) się z terminem MOBBING? [N=1517]



KOMENTARZ EKSPERTA

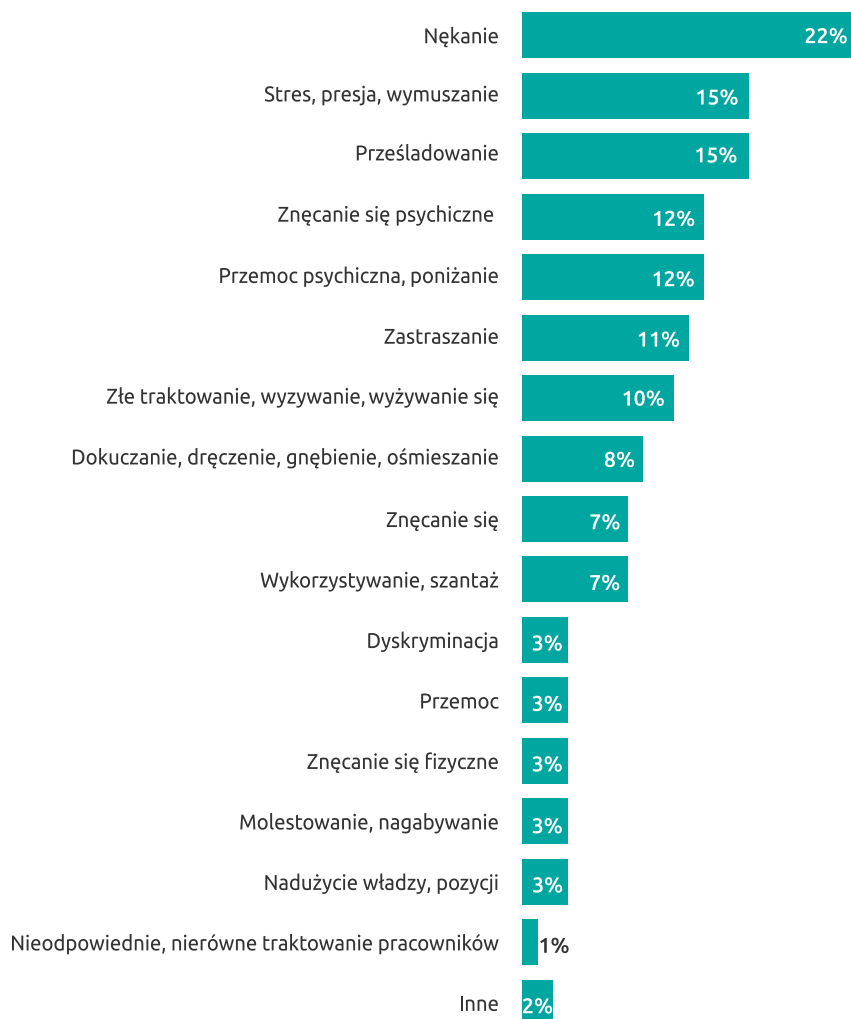
Polskie prawodawstwo w sposób ograniczony zapewnia pracownikom ochronę przed zagrożeniami psychospołecznymi. Dobrym przykładem jest tutaj mobbing, którego definicja jest zawarta w Kodeksie pracy (art. 94³ § 2) wraz z krokami, jakie może przedsięwziąć ofiara mobbingu, aby dochodzić swoich roszczeń. Brakuje natomiast najważniejszego – zaleceń, jak edukować pracowników na temat mobbingu. Mobbingującym może być nie tylko pracodawca, ale i pracownik mobbingujący swojego współpracownika. Definicja zaś wymienia tylko kilka elementów zjawiska, jak długotrwałość nękania, zaniżenie samooceny nękanego, czy wykluczenie z zespołu. Tymczasem, co pokazuje badanie, Polacy czasami błędnie postrzegają działania mobbingujące jako „szorstki typ zarządzania”, a stres akceptują jako immanentny element wypełniania swoich obowiązków. W efekcie 46 proc. Polaków twierdzi, że doświadczyło działań mobbingowych. Część z tych opinii może błędnie kwalifikować niestosowne zachowanie jako mobbing, jednak nadal świadczy to o dużej skali nieprawidłowości. Jeśli nie dojdzie do reakcji na poziomie regulacyjnym, problem będzie się pogłębiał.



Anna Jabłońska
dyrektor
zarządzająca
CWS Polska
przewodnicząca
Koalicji
Bezpieczni w Pracy



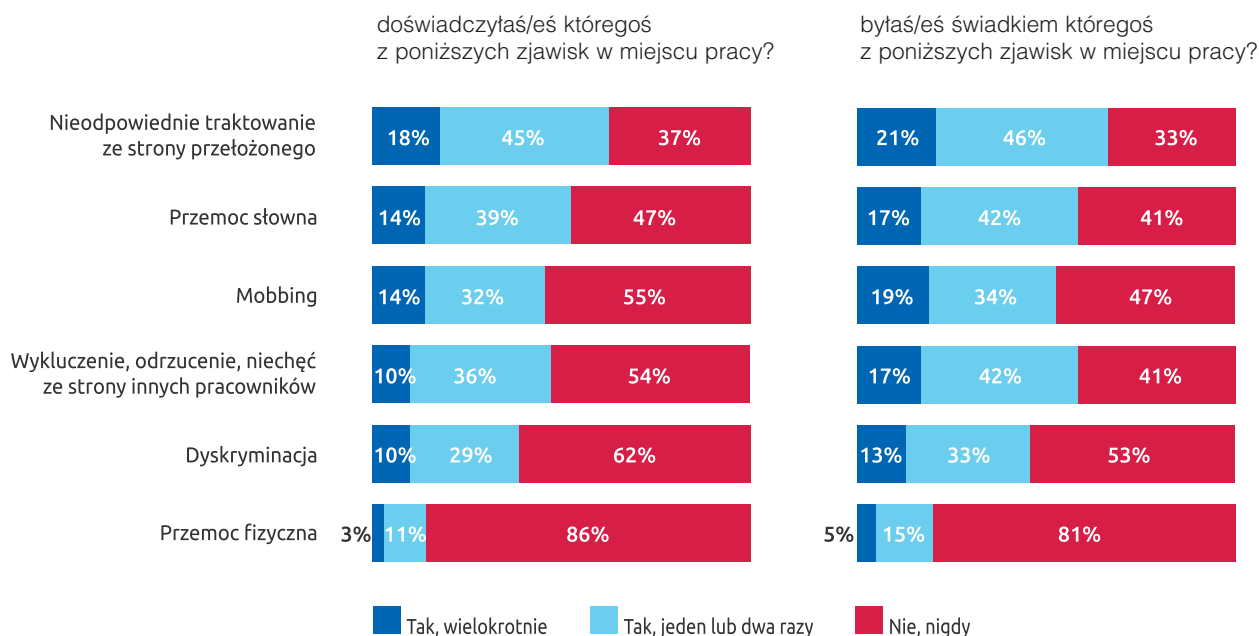
Wykres 16. Jak zdefiniowałabyś(tębyś) mobbing, czym według Ciebie jest? [N=1186]*



* Tylko osoby, które spotkały się z terminem „mobbing”

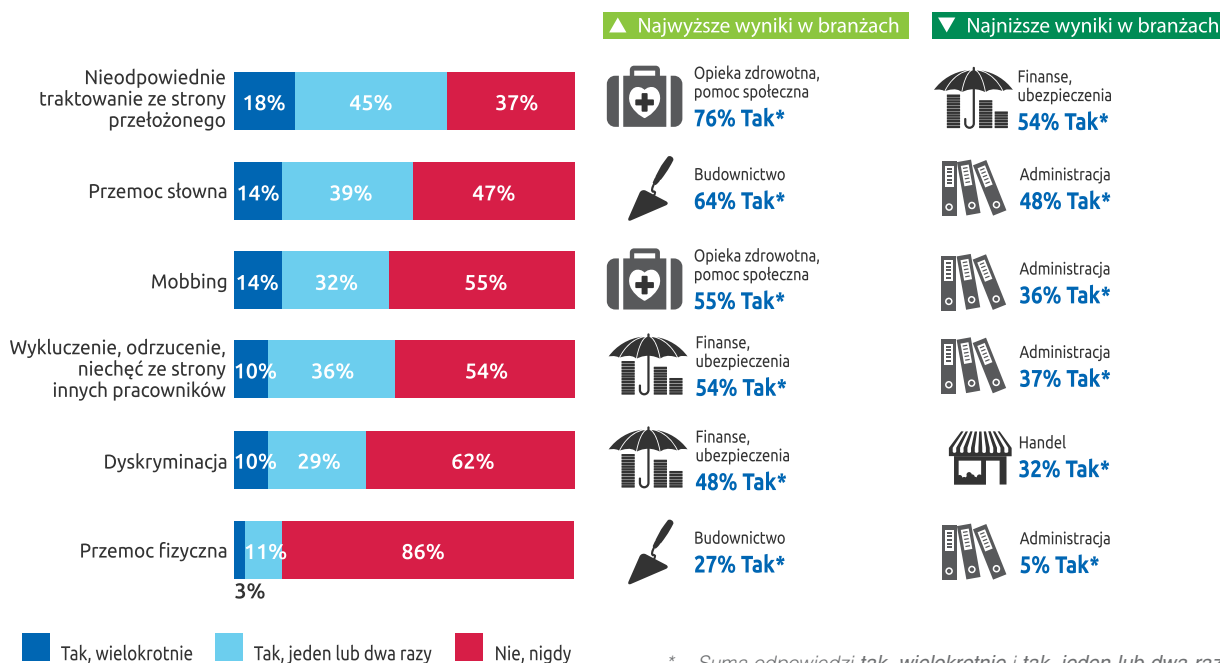
NEGATYWNE ZJAWISKA W MIEJSCU PRACY

Wykres 17. Czy kiedykolwiek:



NEGATYWNE ZJAWISKA W MIEJSCU PRACY – podział według branż

Wykres 18. Doświadczyłaś/eś któregoś z poniższych zjawisk w miejscu pracy?



KOMENTARZ EKSPERTA

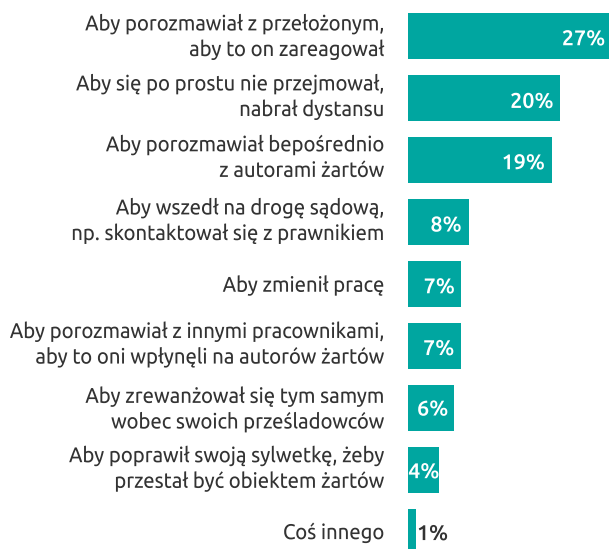
W przypadku sytuacji, gdy jeden ze współpracowników jest obiektem żartów z powodu nadwagi ze strony innych pracowników, aż 20 proc. respondentów wskazało, że poradziłoby koledze, by się nie przejmował, nabrał dystansu. To pokazuje, że zjawisko mobbingu wciąż jest bagatelizowane i uważane jako wyimaginowany problem jednostki. Ponadto wiele osób kojarzy mobbing z relacją pionową na linii przełożony–pracownik. Tymczasem to zjawisko występuje również między współpracownikami. Nękanie ze strony grupy może mieć jeszcze dotkliwsze skutki, prowadząc do wykluczenia jednostki. Jednocześnie należy pamiętać o tym, że również w takiej sytuacji za mobbing w miejscu pracy odpowiada pracodawca.



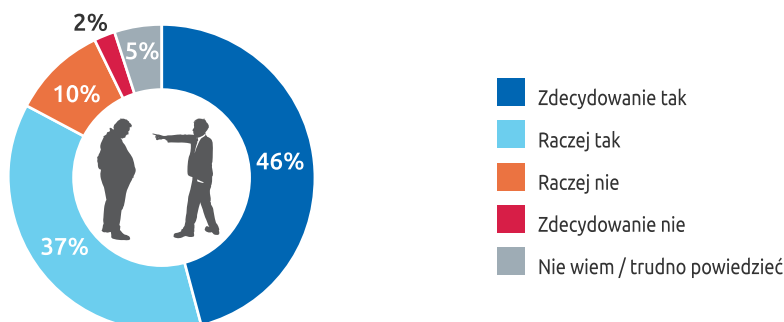
Elżbieta Rogowska
 wiceprezes Zarządu
 ds. Operacyjnych
 PW KRYSTIAN

DYSKRYMINACJA ze względu na wygląd

Wykres 19. Wyobraź sobie, że jesteś świadkiem sytuacji, gdzie jeden z Twoich kolegów w pracy jest obiektem nieustannych żartów z powodu nadwagi ze strony innych pracowników. Powoduje to jego wykluczenie, niechętnie jada posiłki w pracowniczej stołówce, izoluje się od innych. Co poradziłabyś/byś temu koledze?

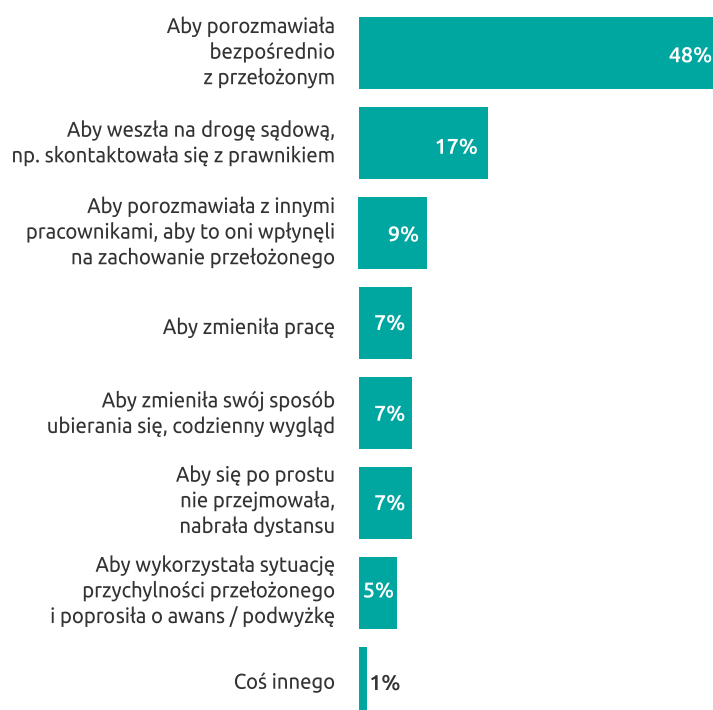


Wykres 20. Czy Twoim zdaniem takie zachowanie koleżanek i kolegów z pracy – gdzie jeden z Twoich kolegów w pracy jest obiektem nieustannych żartów z powodu nadwagi ze strony innych pracowników – można nazwać mobbingiem?

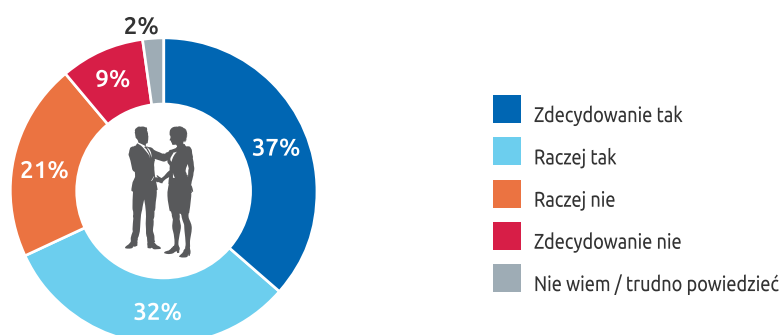


DYSKRYMINACJA ze względu na płeć

Wykres 21. Wyobraź sobie, że jesteś świadkiem sytuacji, gdzie przełożony zwraca się do swojej podwładnej „kochanie”, „kotku”, „stoneczko” itp. Dodatkowo często komentuje jej ubiór, wygląd. Koleżanka zwraca się do Ciebie z prośbą o pomoc, radę, co powinna zrobić w takiej sytuacji. Zachowanie przełożonego powoduje u niej dyskomfort. Co jej poradzisz?



Wykres 22. Czy Twoim zdaniem takie zachowanie przełożonego – gdzie zwraca się on do swojej podwładnej „kochanie”, „kotku”, „stoneczko” itp. dodatkowo często komentuje jej ubiór, wygląd - można nazwać mobbingiem?



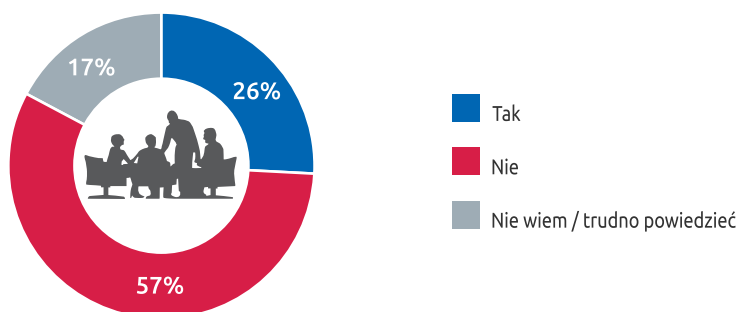
PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

Niektóre miejsca pracy podejmują działania mające na celu przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji, przemocy i innym negatywnym zjawiskom. Takie przedsięwzięcia prowadzone są w miejscach pracy 26 proc. respondentów. 57 proc. wskazała, że nie są podejmowane żadne działania zapobiegawcze.

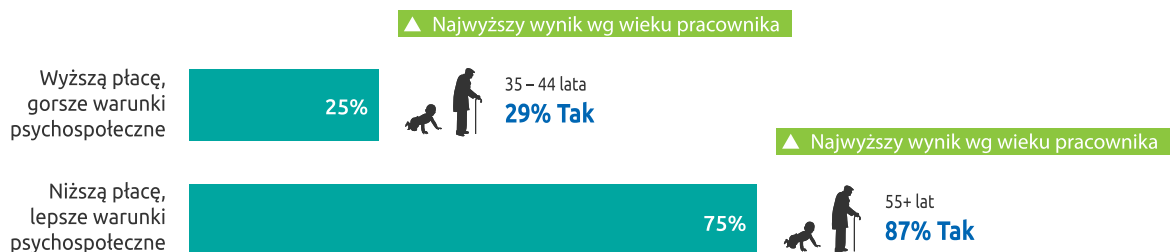
Znaczna część (75 proc.) respondentów wybrałaby miejsce pracy oferujące niższą płacę, ale lepsze warunki psychospołeczne. Może to świadczyć o dużej świadomości badanych w kwestii czynników, które negatywnie wpływają na zdrowie fizyczne oraz psychiczne.

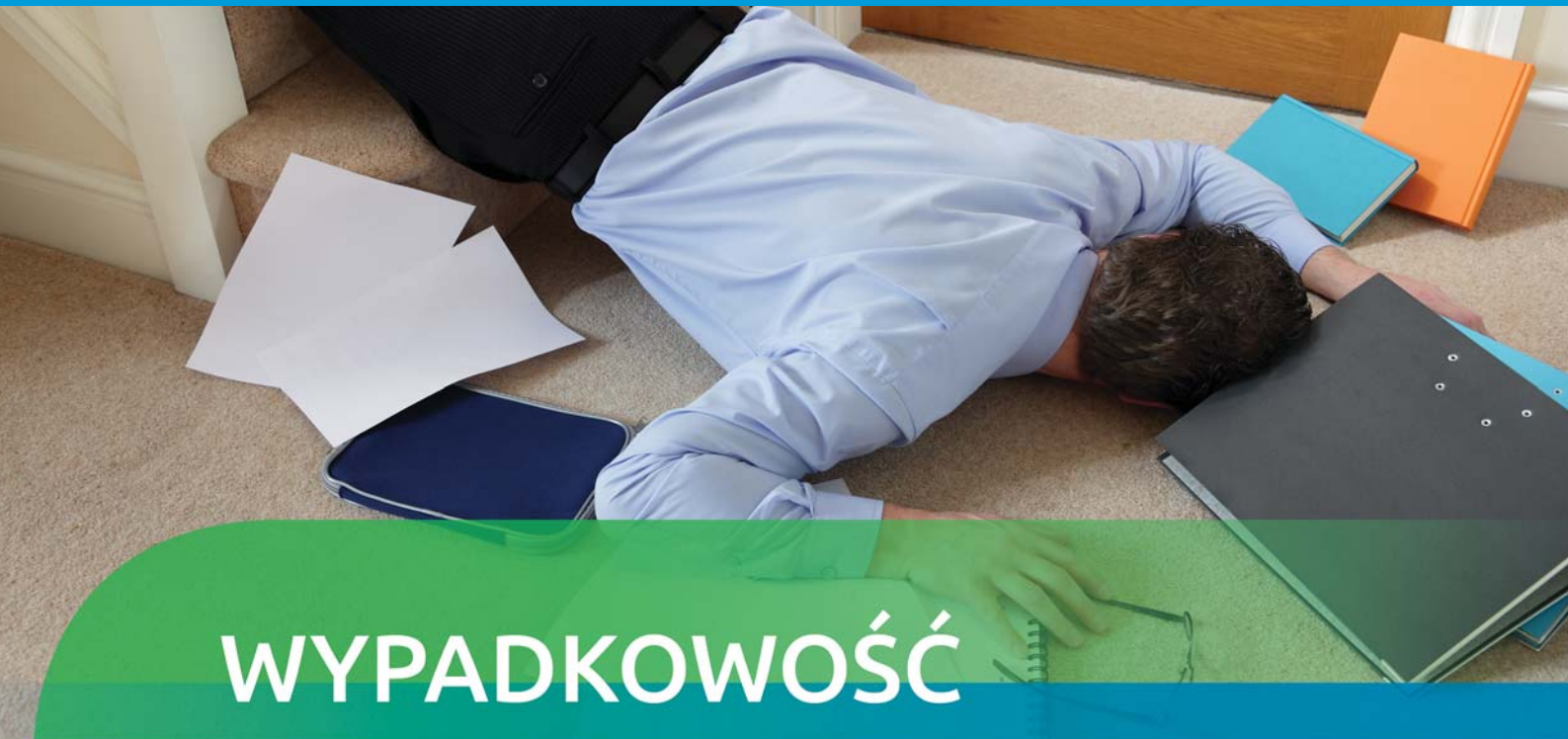
PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I WPŁYW CZYNNIKÓW PSYCHOSPOŁECZNYCH NA CHĘĆ ZMIANY PRACY

Wykres 23. Czy w Twoim miejscu pracy podejmowane są jakiegokolwiek działania (spotkania, ulotki itp.) mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, przemocy i innym negatywnym zjawiskom?



Wykres 24. Teraz wyobraź sobie, że masz przed sobą decyzje o wyborze miejsca pracy. W jednej firmie oferta obejmuje wyższą płacę, ale wiesz, że warunki psychospołeczne są gorsze – większe tempo pracy, stres, presja. W drugiej firmie oferta płacy jest niższa, ale warunki psychospołeczne są lepsze. Różnica w płacy wynosi około 15-20 proc. Którą ofertę wybrałabyś/byś?



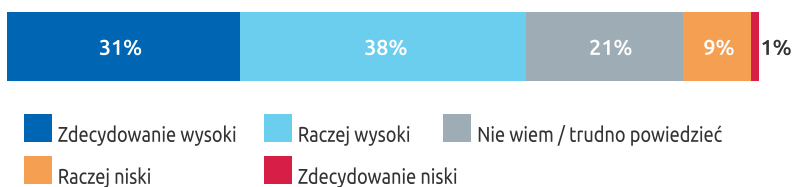


WYPADKOWOŚĆ

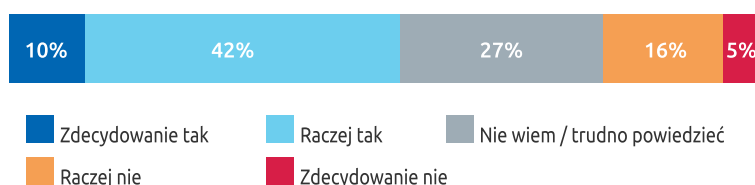
- 69 proc. ankietowanych jako wysoki ocenia wpływ czynników psychospołecznych na zdolność wykonywania obowiązków zawodowych. Ponad połowa badanych (52 proc.) uważa, że w ich miejscu pracy wystarczająco dużą uwagę przykładą się do stworzenia dobrych warunków psychospołecznych – dobrej atmosfery pracy.
- Wypadki spowodowane czynnikami psychospołecznymi (stres, nadmiar obowiązków, presja czasu) zdarzyły się raz lub kilka razy w 33 proc. przypadków.

WARUNKI PSYCHOSPOŁECZNE W MIEJSCU PRACY

Wykres 25. Jak ocenitabyś/oceniłbyś wpływ czynników psychospołecznych na Twoją zdolność do poprawnego wykonywania obowiązków zawodowych?



Wykres 26. Czy w Twoim miejscu pracy wystarczająco dużą uwagę przykładą się do stworzenia dobrych warunków psychospołecznych – dobrej atmosfery pracy, dobrych warunków pracy?



KOMENTARZ EKSPERTA

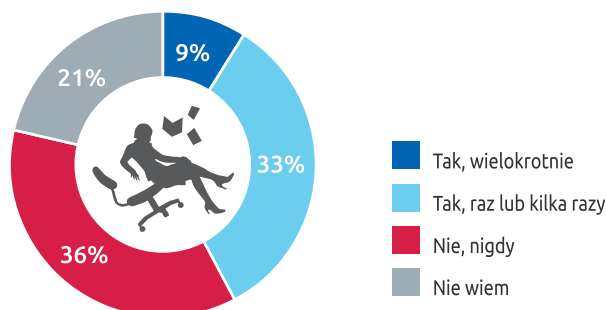
Aż 42 proc. respondentów twierdzi, że w ich pracy miał miejsce wypadek przy pracy spowodowany czynnikami psychospołecznymi. To pokazuje, jak niezwykle istotny jest ten temat. Stanowi on również poważne wyzwanie dla służb bhp, które z tymi zjawiskami muszą się mierzyć. Wprawdzie tegoroczny raport Koalicji Bezpieczni w Pracy był realizowany na grupie pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych, to warto przypomnieć, że takie czynniki jak stres są wyzwaniem niemal we wszystkich rodzajach prac. Dlatego w Inter Cars dużą wagę przykładamy do procesu adaptacyjnego dla osób nowozatrudnionych, tak aby wdrożenie w nowe obowiązki było sprawne i bezstresowe. Nowi pracownicy mają możliwość dogłębnego poznania organizacji, jej struktury, kultury organizacyjnej, zasad działania i innych. Pracownik poznaje sposoby i metody pracy oraz oczekiwania, które są wobec niego stawiane. Zależy nam na stworzeniu nowozatrudnionym pracownikom przyjaznego środowiska pracy, w którym poczuje się komfortowo i bezpiecznie.



Mirosław Matuszewski

dyrektor operacyjny
spółki J&M
współpracującej
GK Inter Cars S.A.

Wykres 27. Czy w Twoim miejscu pracy zdarzył się kiedyś wypadek spowodowany czynnikiem psychospołecznym – stres, nadmiar obowiązków, presja czasu itd.?



KOMENTARZ EKSPERTA

Większość respondentów przyznaje, że wpływ czynników psychospołecznych na zdolność do poprawnego wykonywania obowiązków zawodowych jest wysoki. Nieco mniej osób stwierdza, że do zapewnienia dobrych warunków psychospołecznych przykłada się wystarczająco dużo uwagi. W moim przekonaniu minimalizowanie stresu w miejscu pracy niejednokrotnie jest możliwe dzięki zapewnieniu tak podstawowych rzeczy jak odpowiednie narzędzia pracy. Co prawda w badaniu wzięli udział pracownicy umysłowi i fizyczno-umysłowi, którzy mają ograniczone potrzeby odnośnie zapewnienia chociażby właściwej odzieży. Warto jednak podkreślić, że brak środków ochrony indywidualnej u pracownika fizycznego ma kluczowe znaczenie i może bezpośrednio wpływać na niski stan bezpieczeństwa pracownika, a jednocześnie potęgować jego stres, który z kolei może mieć skutki w formie niebezpiecznych zachowań pracownika – w ten sposób tworzy się zamknięte koło. Warto zatem, aby pracodawcy myśląc o zmniejszeniu negatywnego wpływu czynników psychospołecznych w pierwszej kolejności pamiętali o zapewnieniu odpowiedniej odzieży roboczej i ochronnej oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej dostosowanych do danego stanowiska.



Ewa Gawrysiak

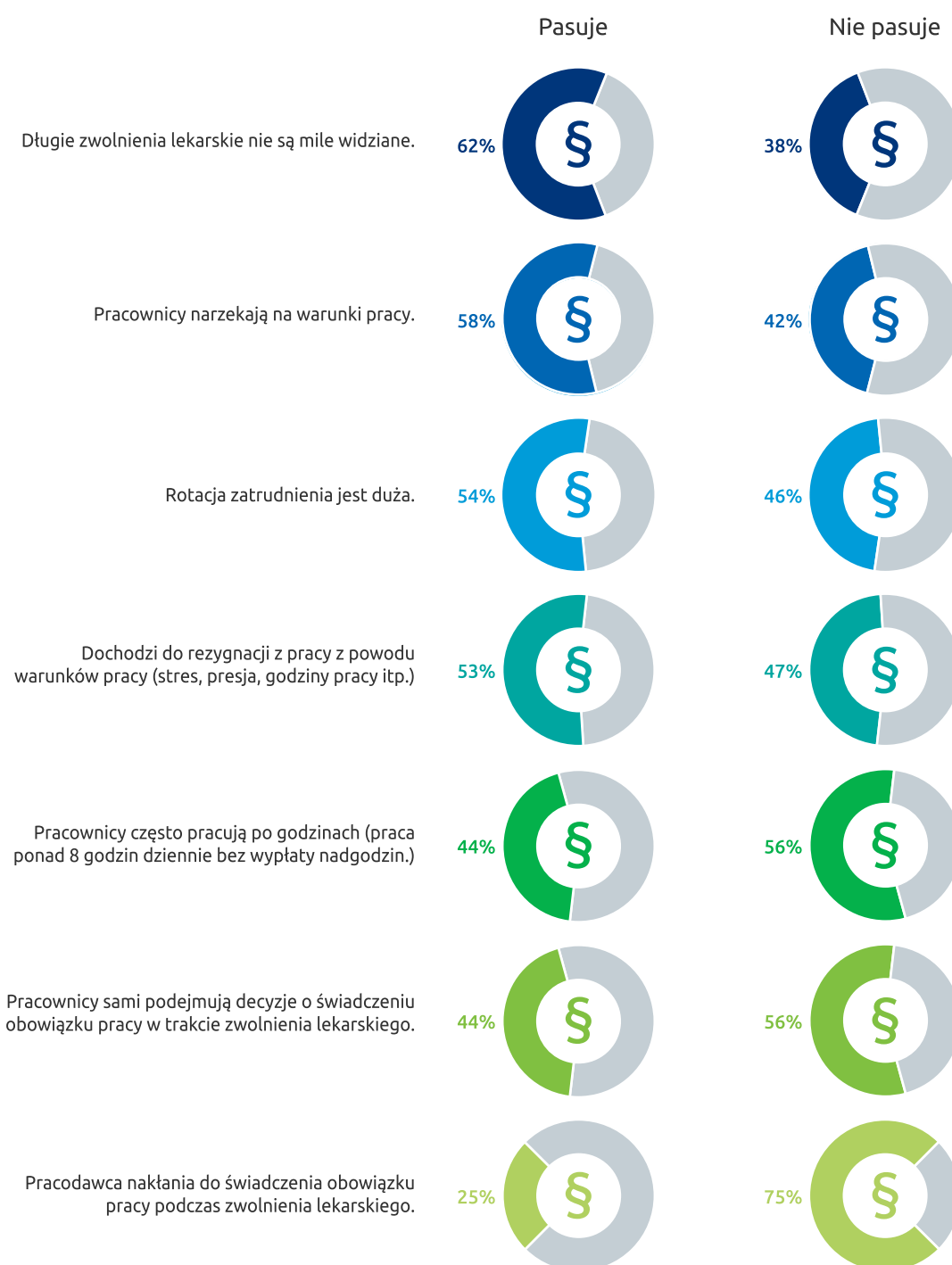
sales & end use
market manager
Eastern Europe & Russia

TenCate
Protective Fabrics



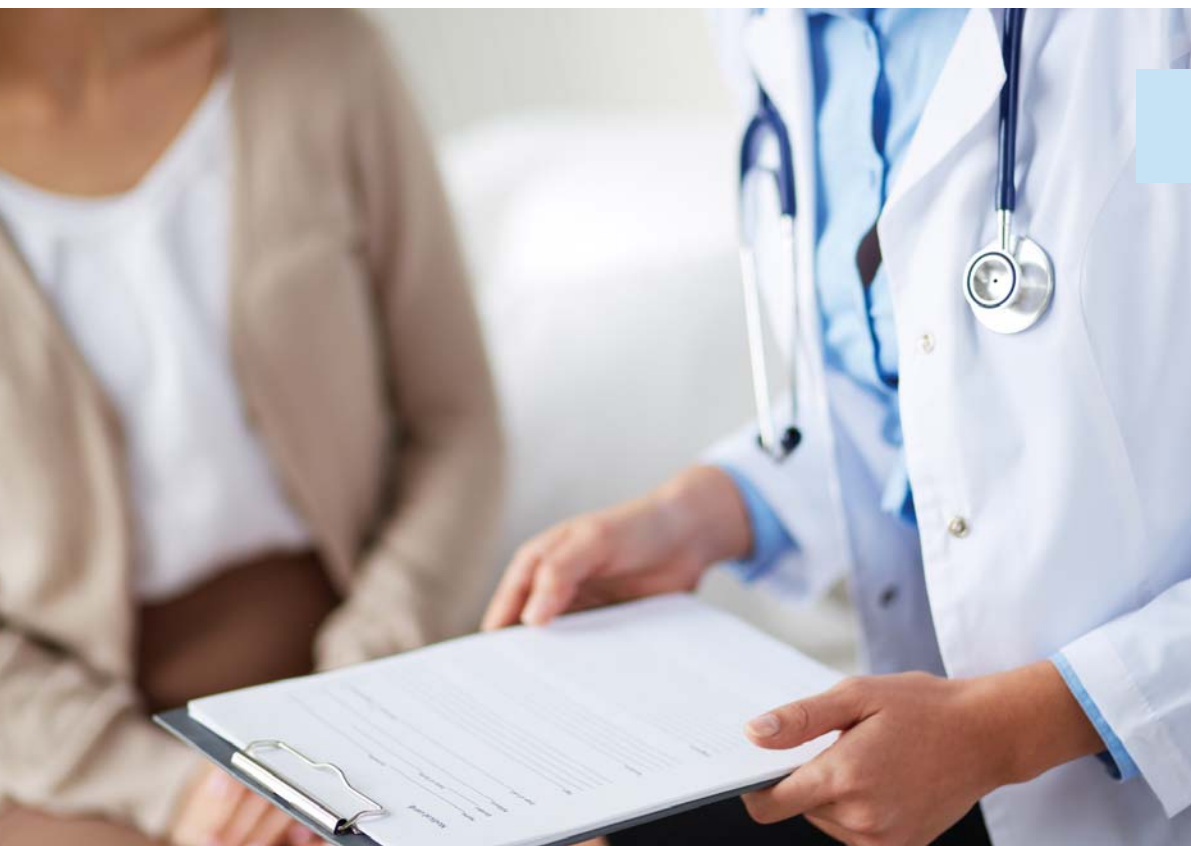
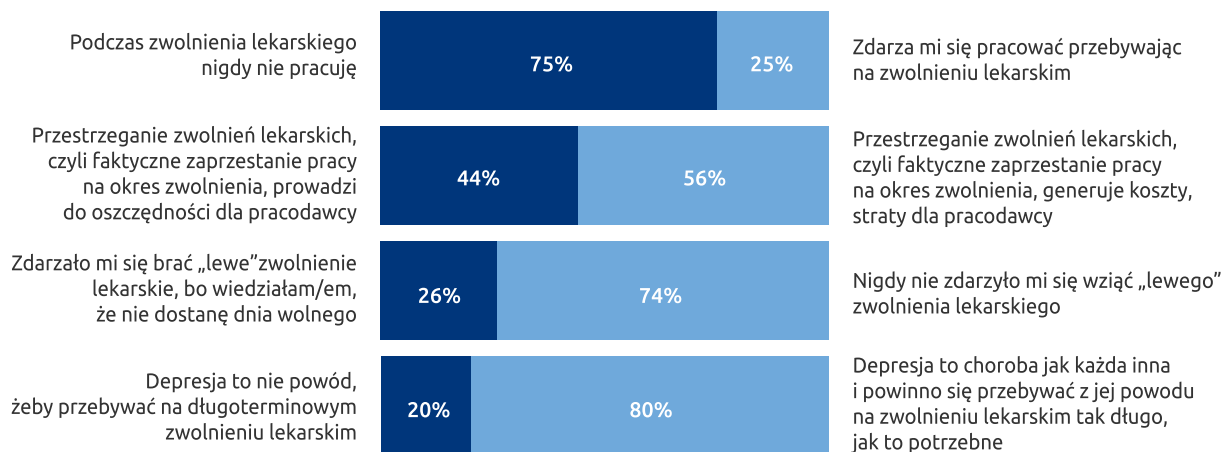
WARUNKI PSYCHOSPOŁECZNE W MIEJSCU PRACY

Wykres 28. Zapoznaj się z poniższymi stwierdzeniami i zastanów się, które z nich pasują do sytuacji panującej z Twoim miejscem pracy.



ZWOLNIENIA LEKARSKIE

Wykres 29. Zapoznaj się teraz ze stwierdzeniami dotyczącymi zwolnienia lekarskiego i wybierz to, z którym najbardziej się zgadzasz.





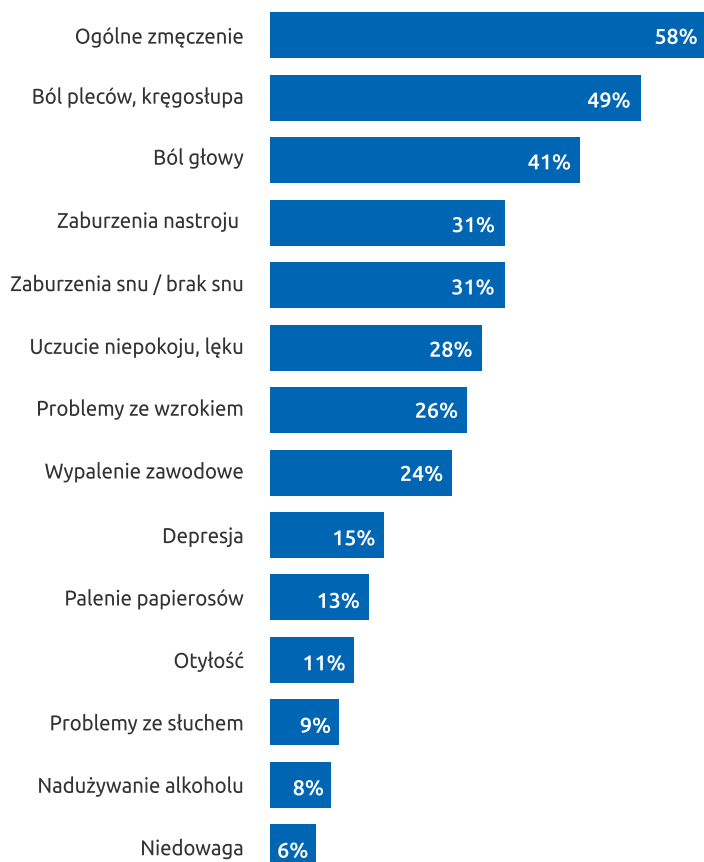
ZDROWIE

WARUNKI PSYCHOSPOŁECZNE W MIEJSCU PRACY

- 62 proc. respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że zwolnienia lekarskie nie są mile widziane w miejscu pracy. Jednocześnie 75 proc. nie zetknęła się ze zjawiskiem nakłaniania pracowników przez pracodawcę do świadczenia obowiązku pracy podczas zwolnienia lekarskiego.
- W kwestii zwolnienia lekarskiego, 75 proc. ankietowanych deklaruje, że będąc niedysponowanym nigdy nie pracuje. Również 74 proc. deklaruje, że nigdy nie zdarzyło mu się wziąć „lewego” zwolnienia lekarskiego.
- Respondenci w swoim miejscu pracy najczęściej doświadczają ogólnego zmęczenia (58 proc.), bólu pleców, kręgosłupa (49 proc.) oraz bólu głowy (41 proc.).
- Relacje ze współpracownikami są oceniane jako dobre i mimo występowania niedogodności w pracy, 71 proc. badanych uważa, że może się zwrócić z prośbą o pomoc do swoich koleżanek i kolegów z pracy. Natomiast relacje z przełożonym są bardziej sformalizowane. 37 proc. badanych zauważa, że przełożony nie pyta o ich samopoczucie, stan zdrowia.
- Badani mają poczucie, że dobrze znają przepisy prawa pracy (43 proc.), jednocześnie 65 proc. uważa, że potrzebne są nowe przepisy, które lepiej chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami stresu, mobbingu i innych zjawisk związanych z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy.

SCHORZENIA SPOWODOWANE CZYNNIKAMI PSYCHOSPOŁECZNYMI

Wykres 30. Którego z poniższych schorzeń doświadczyłaś/eś od momentu zatrudnienia w obecnym miejscu pracy lub doświadczasz obecnie? [N=1517]



KOMENTARZ EKSPERTA

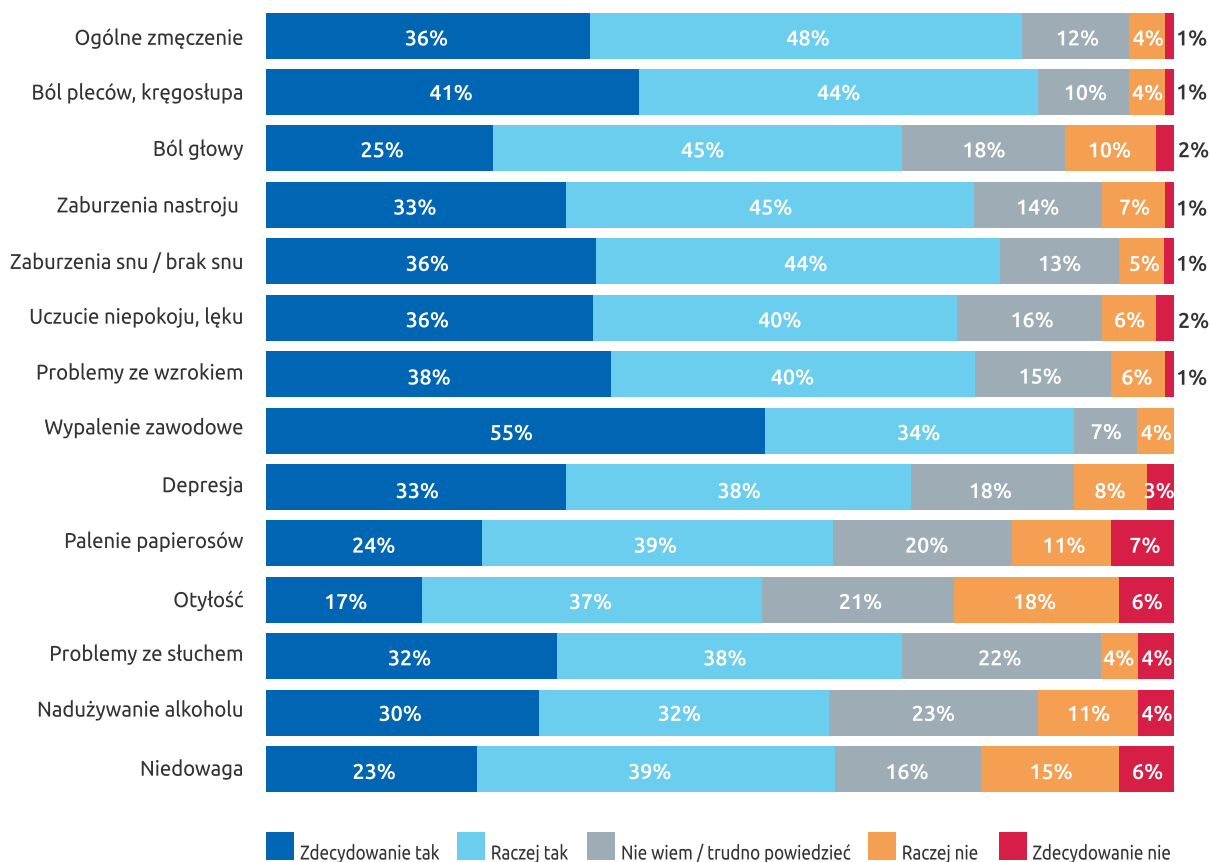
Raport pokazuje, że wśród schorzeń spowodowanych czynnikami psychospołecznymi najczęściej wymieniane są: ogólne zmęczenie, bóle pleców czy głowy. Nie brakuje jednak chorób, które można nazwać „cywilizacyjnymi”, wśród nich.: zaburzenia snu, depresja, otyłość, czy wpisane ostatnio przez WHO na listę chorób, wypalenie zawodowe. W Lafarge mamy ogromną świadomość tego, jak ważne jest zdrowie każdego pracownika, dlatego chętnie organizujemy inicjatywy w tym zakresie. Jedną z nich są „Białe dni”, podczas których każdy z pracowników może liczyć na poradę zdrowotną, konsultację z lekarzem czy dietetykiem.



Wiktor Głogowski
regionalny
koordynator BiOZ
Lafarge w Polsce



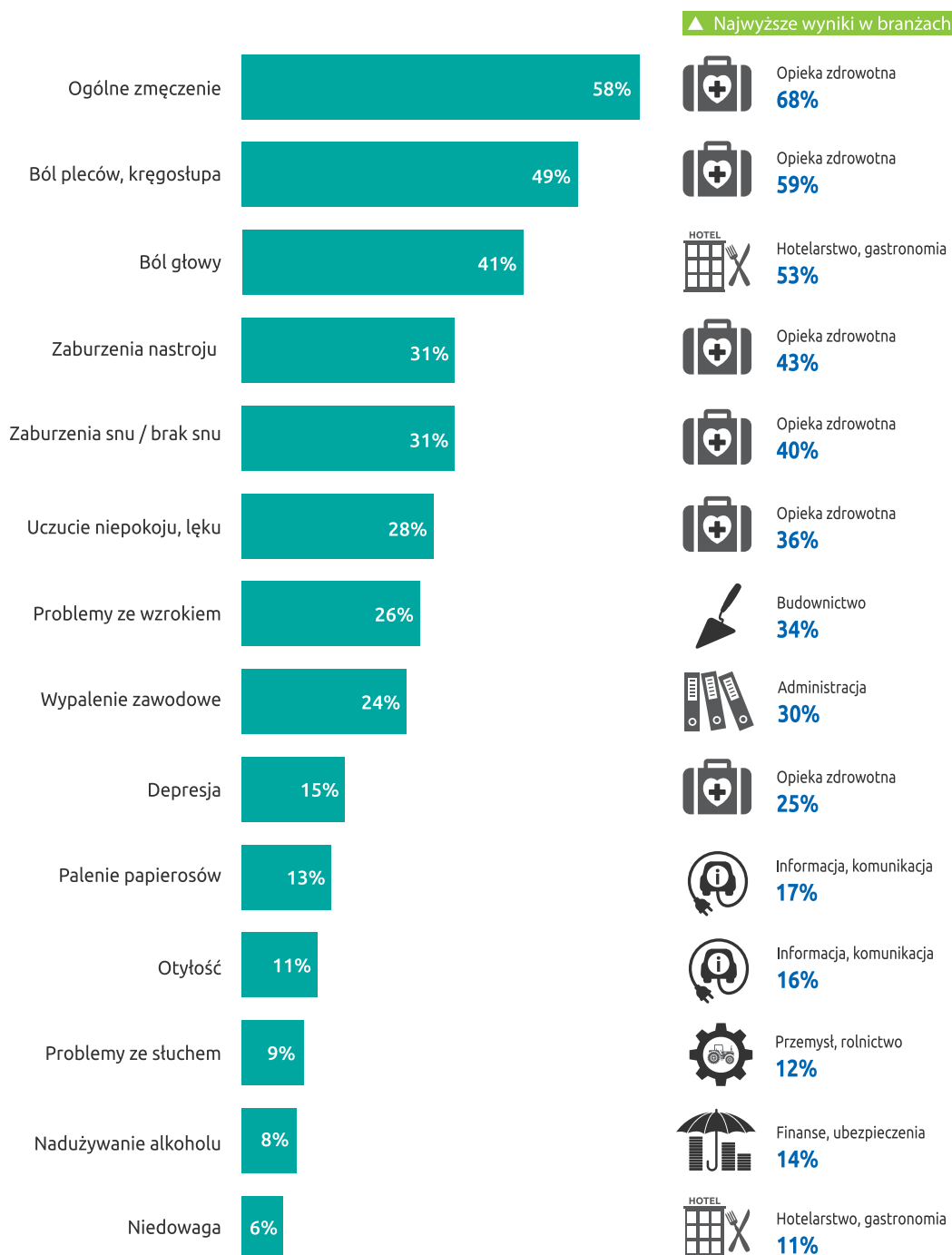
Wykres 31. Czy kiedykolwiek pomyślałeś/eś, że występowanie tego zjawiska jest spowodowane lub powiązane z pracą zawodową?*



* Tylko osoby, które doświadczyły określonego schorzenia

SCHORZENIA SPOWODOWANE CZYNNIKAMI PSYCHOSPOŁECZNYMI – podział według branży

Wykres 32. Którego z poniższych schorzeń doświadczyłaś/eś od momentu zatrudnienia w obecnym miejscu pracy lub doświadczasz obecnie?



KOMENTARZ EKSPERTA

Do refleksji skłaniają odpowiedzi na pytanie o schorzenia związane z wykonywaniem pracy. Pracownicy branży informacja, komunikacja, transport, logistyka, w porównaniu do pracowników innych branż najczęściej wskazywali oni na palenie papierosów (17 proc.) oraz otyłość (16 proc.). Problem nadmiernej masy ciała u kierowców był już podejmowany przez ekspertów Koalicji Bezpieczni w Pracy. Wynika on między innymi z niskiego poziomu aktywności fizycznej. O ile ten problem występuje również wśród wielu pracowników biurowych, o tyle u kierowców na otyłość wpływają również niestandardowe godziny pracy, w prostej linii prowadzące do nieregularnego spożywania posiłków, które często ograniczają się do tego, co oferują przydrożne *fast foody*. O ile pracodawca nie może kontrolować tego, co pracownik ma na talerzu, o tyle może, czy raczej powinien, prowadzić wśród kierowców działania edukacyjne, zachęcające ich do aktywnego spędzania przerw w pracy i stosowania zbilansowanej diety.

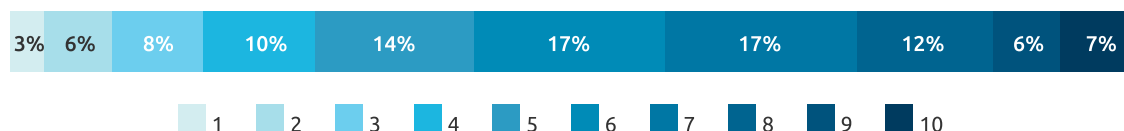


Przemysław Lewicki

kierownik ds. BHP
i Zarządzania
Ciągłością Biznesu
DHL Supply Chain

PRACA A ZDROWIE

Wykres 33. Jak oceniałbyś/łbyś poziom zagrożenia, jakie może nieść dla Twojego zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, wykonywana praca? Oceń na skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza poważne zagrożenie, a 1 brak zagrożenia.



KOMENTARZ EKSPERTA

Negatywne czynniki psychospołeczne, pod wpływem których pozostają pracownicy, mogą mieć bardzo duży wpływ na bezpieczeństwo w pracy. Już sam stres może przyczynić się do wzrostu liczby wypadków w organizacji lub mieć realny wpływ na ich przebieg. Dzieje się tak dlatego, że stres potęguje rozkojarzenie, a także wydłuża czas reakcji. Przykładem tego mogą być wypadki lub zdarzenia, takie jak: upuszczenie przedmiotu, poślizgnięcia i potknięcia, czy nawet niewyłączenie urządzeń lub niezastosowanie systemów zabezpieczających. Przełożeni powinni zwracać wśród pracowników szczególną uwagę na objawy typu: chroniczne zmęczenie, problemy z koncentracją czy rozdrażnienie i spróbować ustalić ich źródło. Bezpośrednia korelacja pomiędzy niekorzystnymi czynnikami psychospołecznymi a wypadkowością nie jest zbyt dobrze udokumentowana w literaturze, niemniej należy przyjąć, że mogą one realnie odpowiadać za część wypadków przy pracy.



Paweł Pawlik

kierownik Działu BHP
DHL Parcel

KOMENTARZ EKSPERTA

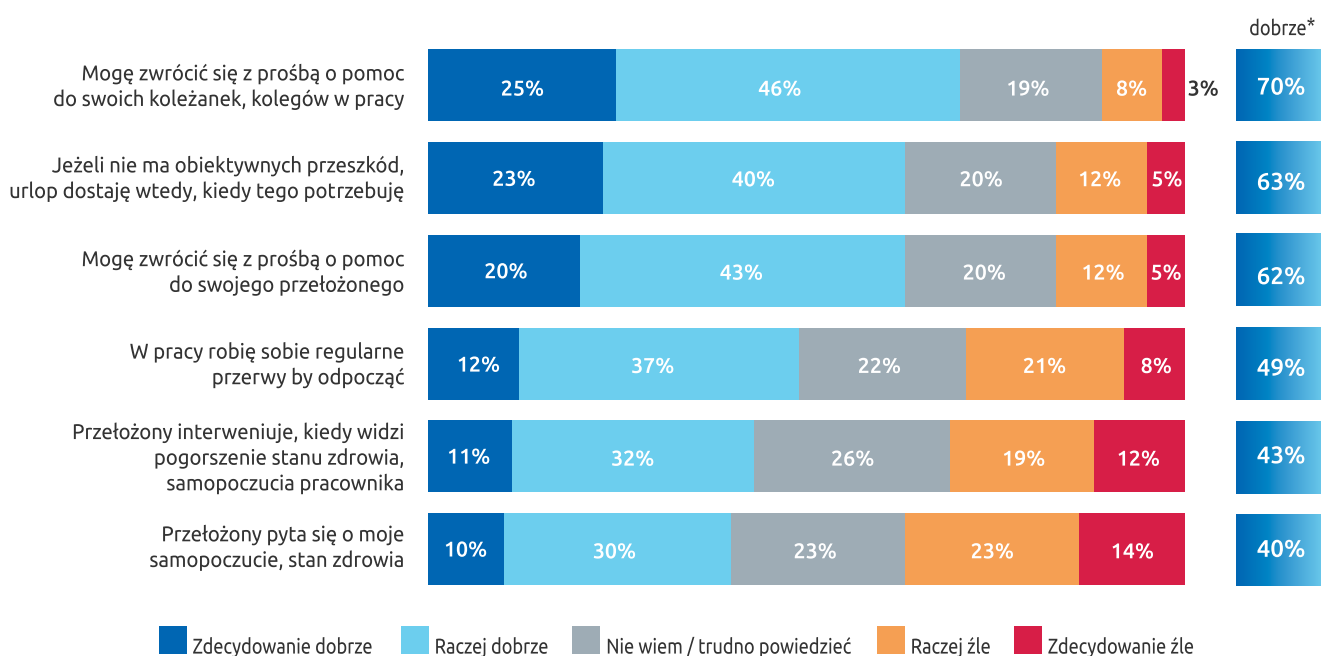
Ponad połowa pracowników wysoko oceniła poziom zagrożenia, jakie może nieść wykonywana praca na zdrowie. Jako firma dostarczająca rozwiązania zapewniające bezpieczeństwo w pracy, jesteśmy świadomi istoty minimalizowania negatywnego wpływu pracy na zdrowie pracownika. Jednocześnie wiemy, że dostarczanie pracownikom odpowiedniej odzieży ochronnej czy środków ochrony indywidualnej to jedynie połowa sukcesu. Równie istotne jest zapewnienie pracownikowi komfortu psychicznego, dlatego jako firma rodzinna z ponad 60-letnią historią, stawiamy na zaufanie do naszego zespołu i otwarcie na propozycje pracowników.



Elżbieta Rogowska
 wiceprezes Zarządu
 ds. Operacyjnych
 PW KRYSTIAN

Polskie prawodawstwo w sposób ograniczony zapewnia pracownikom ochronę przed zagrożeniami psychospołecznymi.

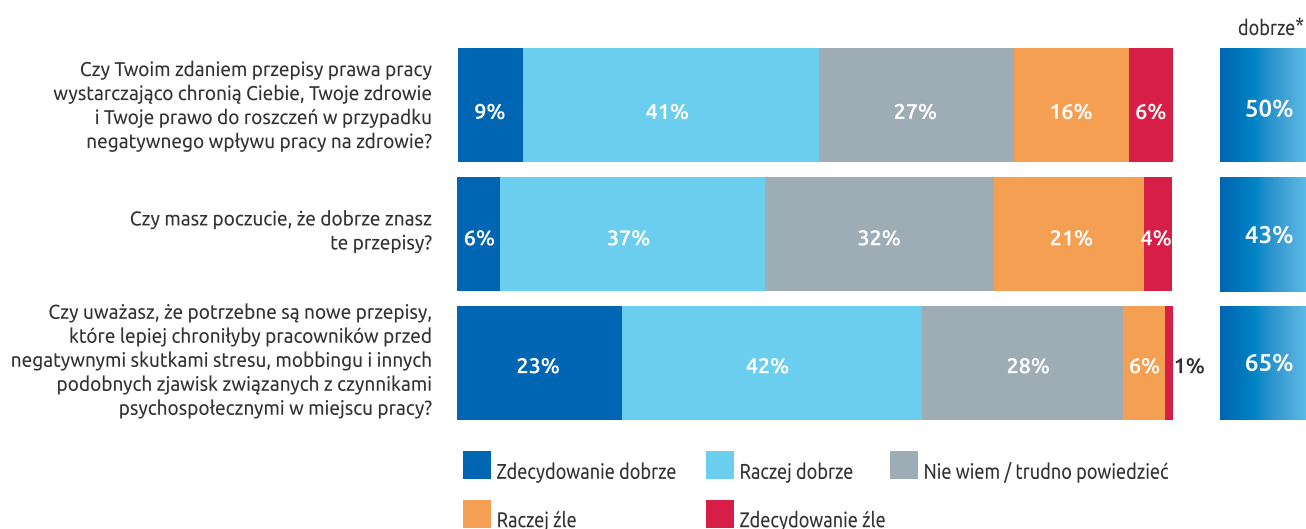
Wykres 34. Dla każdego z poniższych stwierdzeń wybierz odpowiedź, która najlepiej opisuje sytuację w Twoim miejscu pracy.



* Suma odpowiedzi zdecydowanie dobrze i raczej dobrze

PRZEPISY PRAWA PRACY

Wykres 35. Znajomość przepisów prawa pracy.*



* Suma odpowiedzi zdecydowanie dobrze i raczej dobrze

KOMENTARZ EKSPERTA

Niemal 65 proc. badanych jest zdania, że potrzebne są nowe przepisy uwzględniające wyzwania, przed jakimi obecnie staje pracownik i pracodawca. Respondenci ocenili aktualny stan regulacji dotyczący problemu zagrożeń psychospołecznych jako wymagający zmian. Przedsiębiorcy mają poczucie, że zostali z tymi problemami sami. I choć część z nich na własną rękę szuka rozwiązań, to jedynie wsparcie państwa w tym zakresie może przynieść długotrwałe i pozytywne efekty. Dzisiaj każda nowoczesna firma doskonale pojmuje, jak istotny jest pracownik, jego samopoczucie w miejscu pracy, zdrowie i wpływająca na efektywność atmosfera pracy.



Marcin Łapiński
manager ds. logistyki
w ILS – GK Inter Cars
S.A.

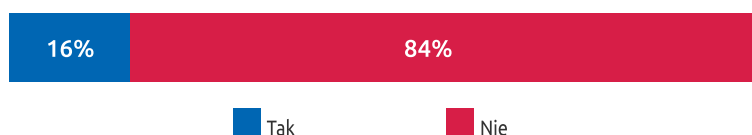
WARUNKI PSYCHOSPÓŁECZNE W MIEJSCU PRACY

- Mimo deklaracji o znajomości przepisów prawa pracy, aż 84 proc. nigdy nie słyszała o programach prewencji stresu, zdrowia psychicznego i innych negatywnych zjawisk związanych z warunkami psychospołecznymi w miejscu pracy. I tylko 8 proc. badanych wskazało, że firma, w której pracują, brała udział w takim programie.
- Deklaracja znajomości programów prewencji stresu i zdrowia psychicznego nie idzie w parze z znajomością nazw konkretnych projektów realizowanych w tych obszarach. Wśród badanych, którzy słyszeli o tego typu programach, co dziesiąta osoba wskazała na wewnętrzne działania, nieznacznie mniejszy odsetek (9 proc.) na techniki relaksacyjne, medytację, jogę, sport.



PROGRAMY PREWENCYJNE

Wykres 36. Czy słyszałaś/teś kiedykolwiek o programach prewencji stresu, zdrowia psychicznego i innych negatywnych zjawisk związanych z warunkami psychospołecznymi w miejscu pracy? [N=1517]



Wykres 37. Czy Twoja firma kiedykolwiek brała udział w programie prewencyjnym? [N=1517]



**Małgorzata
Kochańska**

doradca prezesa
SEKA S.A.

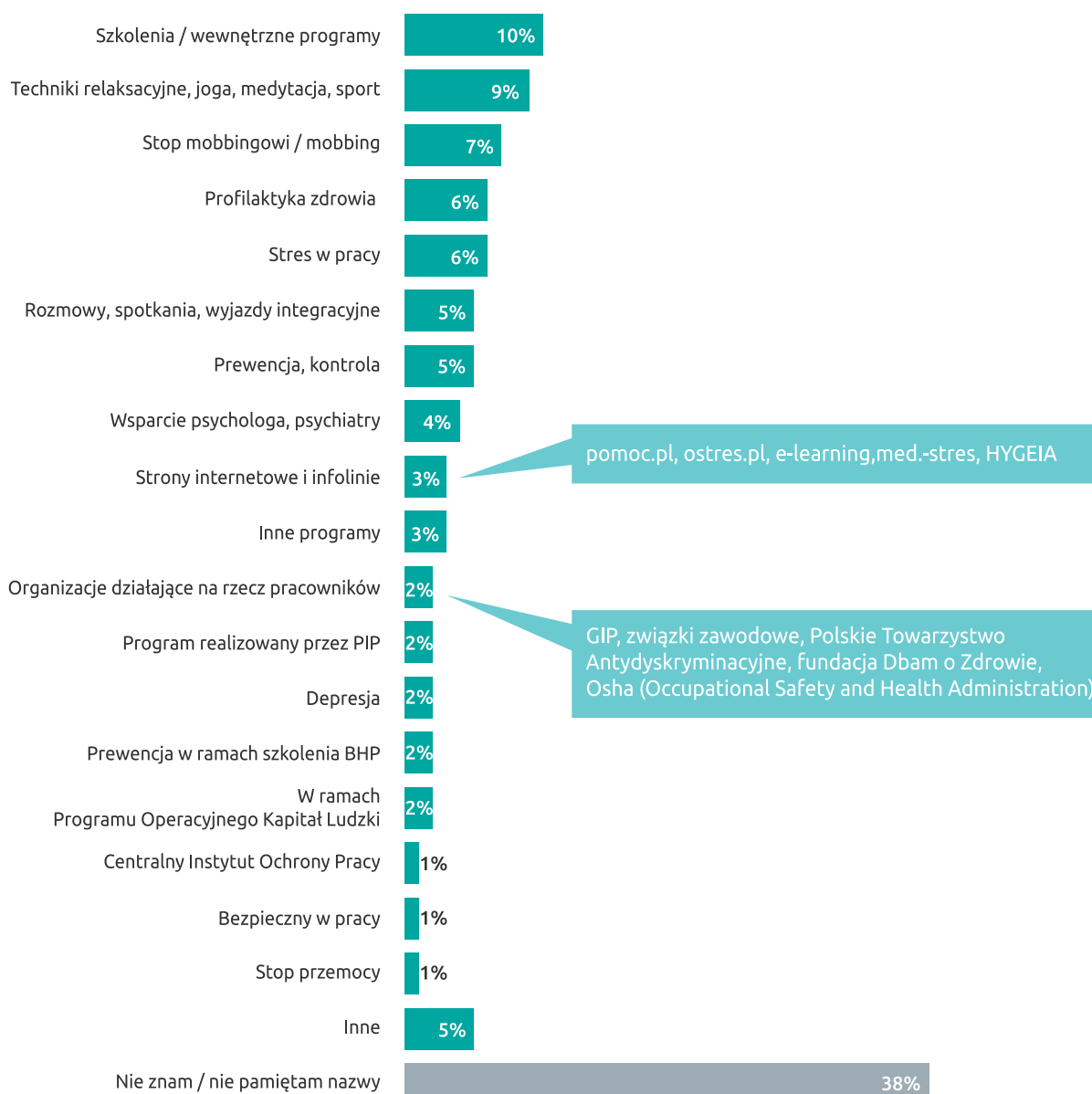
KOMENTARZ EKSPERTA

Nakładając wyniki raportu na najnowsze regulacje prawne dotyczące likwidacji szkoleń okresowych bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych, przyszłość pracownika umysłowego jawi się w czarnych barwach. Ta grupa pracowników zostanie pozbawiona jedyne źródła informacji o zagrożeniach (czytaj: czynnik psychiczny), czyli szkoleń. Fakt ten oznacza minimalny wpływ na poprawę warunków dotychczasowej pracy (zwłaszcza tej zdalnej, wykonywanej z domu).

Interesujące są także wyniki dotyczące oceny szkolenia bhp. Tylko 25 proc. respondentów uznaje małą lub nikłą przydatność i użyteczność przekazywanej wiedzy. To kolejny obszar wymagający poprawy i wyzwania przed pracownikami służby bhp.

Otwarta komunikacja w miejscu pracy skutecznie zmniejsza ryzyko występowania negatywnych czynników psychospołecznych.

Wykres 38. O jakich programach prewencji stresu, zdrowia psychicznego i innych negatywnych zjawisk związanych z warunkami psychospołecznymi w miejscu pracy słyszałaś/eś? [N=245]



* Tylko osoby, które słyszały o programach prewencji stresu.



KOMENTARZ EKSPERTA

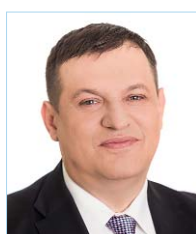
Stres jest drugim najczęściej wymienianym czynnikiem, wpływającym na efektywność pracy. Warto w tym miejscu wspomnieć o pewnych grupach zawodowych, które z racji swoich zadań, są narażone na stres bardziej niż pozostałe. To na przykład pracownicy działów obsługi klienta, których praca jest silnie związana z zarządzaniem emocjami rozmówców. Tutaj niezwykle ważna jest rola pracodawcy i stałe poszukiwanie sposobów radzenia sobie z sytuacjami stresującymi. W DHL Parcel staramy się zapewnić wsparcie naszym pracownikom od pierwszego dnia zatrudnienia. Już podczas szkolenia BHP i szkolenia wstępnego omawiamy dokładnie ryzyko zawodowe na danym stanowisku, prawa pracowników czy system przerw, które w przypadku osób, pracujących bezpośrednio z Klientem, są dłuższe. Pracownicy biorą również udział w wewnętrznych i zewnętrznych szkoleniach z zakresu radzenia sobie ze stresem. Mamy też świadomość, że całodienne prowadzenie rozmów z Klientami, mowa zarówno o obsłudze zapytań jak również skarg i reklamacji, bywa emocjonalnie wymagające, dlatego nasi pracownicy mają do dyspozycji pokój wypoczynkowy i strefę relaksu tzw. *chillout zone*. Najważniejszy pozostaje jednak jak zawsze czynnik ludzki, dlatego oddział Contact Center regularnie odwiedza HR Business Partner, do którego pracownicy mogą się zwrócić z każdym tematem, tak samo jak do przełożonego. W miejscu pracy należy dbać o otwartą komunikację, która skutecznie zmniejsza ryzyko występowania negatywnych czynników psychospołecznych, w tym stresu.



Paweł Pawlik
kierownik Działu BHP
DHL Parcel

Przeciwdziałanie wszelkim typom zagrożeń wiąże się z odpowiednim zidentyfikowaniem problemu, a także właściwym określeniem jego następstw.

KOMENTARZE EKSPERCKIE



**Prof. UW
dr hab. Jacek Męcina**
doradca Zarządu
Konfederacji Lewiatan

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Przedstawione wyniki badania są niezwykle interesujące. Wskazują, że ochrona pracy w Polsce w większym stopniu koncentruje się na tzw. fizycznych warunkach pracy, niż na aspektach psychospołecznych. Można z nich wywnioskować, że pracownicy mają coraz wyższą świadomość swoich praw oraz czynników ważnych dla bezpiecznych warunków pracy. Dla pracowników bezpieczeństwo ma duże znaczenie, dla ponad połowy większe niż wysokość wynagrodzenia. Większość z nich dostrzega potencjalne zagrożenie w miejscu pracy dla swojego zdrowia lub życia, a co trzeci badany był świadkiem wypadku w miejscu pracy. Dzieje się tak, pomimo że w większości miejsc pracy prowadzone są regularne szkolenia bhp. Ponad połowa ankietowanych biorących udział w szkoleniu stwierdza, że w jego trakcie poruszane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi. Najczęściej rozumieją to pojęcie jako stosunki ze współpracownikami, stres w miejscu pracy lub atmosferę w miejscu pracy. Niestety o czynnikach tych mało się rozmawia, a i świadomość ich wpływu na warunki pracy, choroby zawodowe i wypadki jest znikoma. Dlatego ważne są prezentowane badania, które wszystkich, w tym lekarzy i pracodawców, a także partnerów społecznych powinny wyczuwać na te zagadnienia. Zwłaszcza, że zwiększające się tempo pracy i życia uwarunkowane pewnie postępowaniem technologicznym i powszechnością technologii teleinformatycznych, wymagają szerszej refleksji i badań nad ich wpływem na warunki pracy.

Ważnym aspektem badania jest także dostrzeganie problemu atmosfery w pracy, dyskryminacji i mobbingu. Te stosunkowo nowe regulacje prawa pracy dotyczą nowych, niepożądanych zjawisk, które oznaczają mogą poważne problemy w stosunkach pracy. Z terminem mobbing zetknęła się większość pracowników, który definiowany jest najczęściej jako nękanie, stres, presja, wymuszenia lub prześladowanie. Martwi to, że w opinii respondentów pracownicy częściej mogą liczyć na pomoc koleżanek i kolegów niż przełożonych, mimo że przepisy KP wyraźnie nakładają na pracodawcę obowiązki w tym zakresie, nie wszystkie firmy prowadzą politykę antymobbingową.

Jak pokazuje badanie na efektywność pracy wpływa wiele czynników, a respondenci wskazywali najczęściej atmosferę w pracy, stres, dużą ilość obowiązków, przepracowanie, zmęczenie oraz warunki pracy, takie jak temperatura, oświetlenie. Jak widać, dostrzegają znaczenie warunków psychofizycznych, których rola, wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy i jakości pracy będzie rosła i pracodawcy powinni bardziej dostrzegać i analizować te czynniki.



**dr Magdalena
Warszawska-Makuch**

Zakład Ergonomii
Pracownia Psychologii
i Socjologii Pracy
CIOP-PIB

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Przedmiot badań opisany w raporcie pt. **Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019** jest interesujący i niewątpliwie bardzo ważny z punktu bezpieczeństwa pracy. Wśród czynników psychospołecznych w miejscu pracy, które wpływają na zdrowie pracowników badane było m.in. zjawisko mobbingu w pracy. Wyniki tych badań przedstawione w rozdziale **Warunki pracy** pokazują, że aż 14 proc. badanych doświadczyło zjawiska mobbingu wielokrotnie, a 19 proc. było wielokrotnie jego świadkiem w miejscu pracy. Niepokojące wyniki dotyczą również poziomu świadomości pracowników odnośnie tego problemu tj. 11 proc. badanych wskazuje, że nigdy nie spotkało się z terminem mobbing. Ponadto aż 57 proc. badanych deklaruje, że w ich miejscu pracy nie są podejmowane jakiegokolwiek działania służące przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji, przemocy i innym negatywnym zjawiskom. Powyższe dane wyraźnie sygnalizują pilną potrzebę kompleksowych działań służących diagnozowaniu i opracowywaniu narzędzi służących przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu. Niewątpliwie zaprezentowane w raporcie badania wpisują się w takie działania.

Analizując szczegółowo pytania badawcze dotyczące zjawiska mobbingu (**Warunki pracy**) mamy jedną zasadniczą uwagę dotyczącą rozumienia dyskryminacji ze względu na płeć jako jednej z form mobbingu. Należy podkreślić, że mobbing w pracy i dyskryminacja (zalicza się do niej m.in. molestowanie seksualne) stanowią dwa odrębne zjawiska i tak też są ujęte w polskim Kodeksie Pracy.



Tomasz Juraszek

konsultant krajowy
ds. prawnych
Ogólnopolskie
Stowarzyszenie
Antymobingowe
OSA w Gdańsku

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Badanie pokazuje, że respondenci nie odróżniają zjawiska mobbingu od dyskryminacji. Oba zjawiska stanowią odrębną kategorię prawną, inaczej rozkłada się ciężar dowodu oraz przysługują niezależne od siebie środki ochrony prawnej. Stąd też wszelka działalność popularyzująca zagrożenia psychospołeczne w zatrudnieniu pozwoli odpowiednio reagować osobom poszkodowanym w sytuacjach naruszenia godności pracowniczej. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła do obrotu prawnego 7 września 2019 r. objęła swym zakresem zmiany odnoszące się do problematyki mobbingu i dyskryminacji. Wprowadzono nowy środek ochrony prawnej – odszkodowanie za mobbing. Dotychczas odszkodowanie przysługiwało wyłącznie wówczas, gdy osoba doświadczona mobbingiem rozwiązała stosunek pracy – i z tego tytułu przysługiwało roszczenie. Obecnie środek ten został rozszerzony poprzez zmianę art. 94³ § 4 k.p. Odszkodowanie to przysługuje także wtedy, gdy osoba uprawniona poniosła szkodę poprzez mobbing, która jest inna niż rozwiązanie stosunku pracy. W ramach tego odszkodowania wchodzi wszelkie szkody, które można przeliczyć na wartość ekonomiczną (tzn. koszty leczenia, rehabilitacji), o ile pozostają w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą. Osobie poszkodowanej przez mobbing przysługuje: zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia, odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu oraz odszkodowanie z tytułu innych szkód pozostających w związku ze zjawiskiem mobbingu. W przypadku wystąpienia dyskryminacji Kodeks pracy uprawnia do dochodzenia stosownego odszkodowania. Roszczenia te przedawniają się po upływie trzech lat od chwili wymagalności.



Witold Polkowski
 ekspert BHP

KOMENTARZE EKSPERCKIE

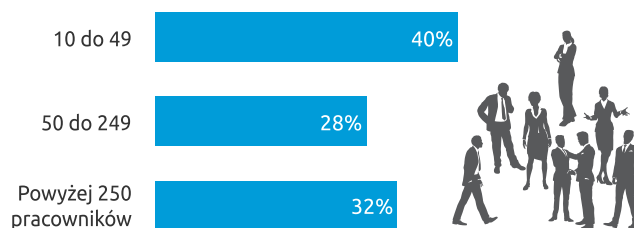
Środowisko pracy to termin określający warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Definicja środowiska pracy zawarta jest w przepisie rozporządzenia Ministra Pracy z 16 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bhp. Pomimo, że przepis ten był wielokrotnie zmieniany, pokutuje w nim definicja środowiska pracy pomijająca czynniki psychospołeczne. Ma to swoje konsekwencje przejawiające się w czysto technicznym podejściu do środowiska pracy i ograniczającym działania prewencyjne, wymagane od pracodawców, do zagadnień łatwo mierzalnych. Koalicja Bezpieczni w Pracy tym razem postanowiła zmierzyć się z trudnym tematem. Warunki psychospołeczne w miejscu pracy, to temat przemilczany w szkoleniach bhp, pomimo istnienia rzeczywistej potrzeby. Przebadani pracownicy mają poczucie, że dobrze znają przepisy prawa pracy (43 proc.), jednocześnie 65 proc. uważa, że potrzebne są nowe przepisy, które lepiej chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami stresu, mobbingu i innych zjawisk związanych z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy. Aż 84 proc. badanych nigdy nie słyszało o programach prewencji stresu, zdrowia psychicznego i innych negatywnych zjawisk związanych z warunkami psychospołecznymi w miejscu pracy. W mojej ocenie najwyższy czas na dokonanie zmian legislacyjnych. Zmienić należy przede wszystkim definicję środowiska pracy i w konsekwencji dostosować przepisy o szkoleniach bhp do oczekiwań i potrzeb pracowników. Programy wzorcowe szkoleń okresowych bhp powinny zostać unowocześnione i odpowiadające współczesnym wyzwaniom. Postulaty w tym zakresie są od kilku lat składane pod adresem władz przez Zespół ds. Zagrożeń Psychospołecznych, utworzony przez partnerów społecznych. Analizując wyniki badań, z niepokojem stwierdziłem, że zagadnienia przemocy w miejscu pracy nie są nam obce. Przemocy słownej doświadczyło 53 proc. badanych, świadkiem takiej przemocy było 59 proc. ankietowanych, przemocy fizycznej doświadczyło aż 14 proc., a 20 proc. respondentów było jej świadkiem. Zespół ds. Zagrożeń Psychospołecznych powinien w trybie pilnym przeanalizować zjawisko. Może należy wrócić do zobowiązań Wspólnej Deklaracji Partnerów Społecznych Dotyczącej Nękania i Przemocy w Miejscu Pracy, służącej wdrożeniu w Polsce Europejskiego Porozumienia Ramowego z dnia 26 kwietnia 2007 r. dotyczącego nękania i przemocy w miejscu pracy.



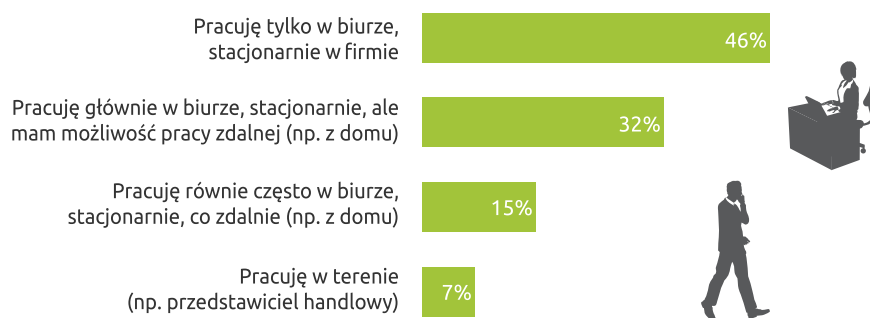
DANE DEMOGRAFICZNE

STRUKTURA DEMOGRAFICZNA PRÓBY

LICZBA PRACOWNIKÓW



SPOSÓB PRACY

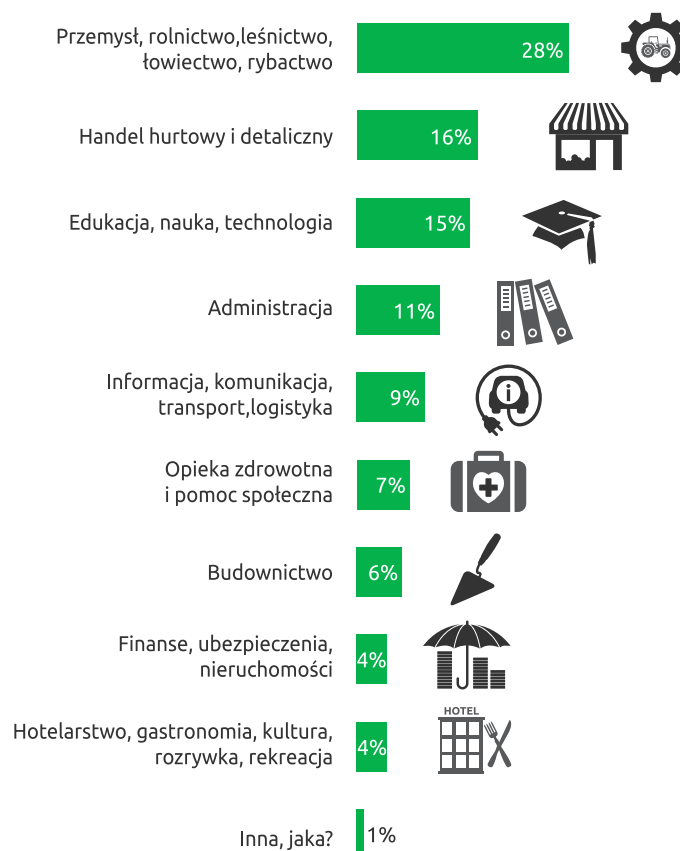


CHARAKTER PRACY

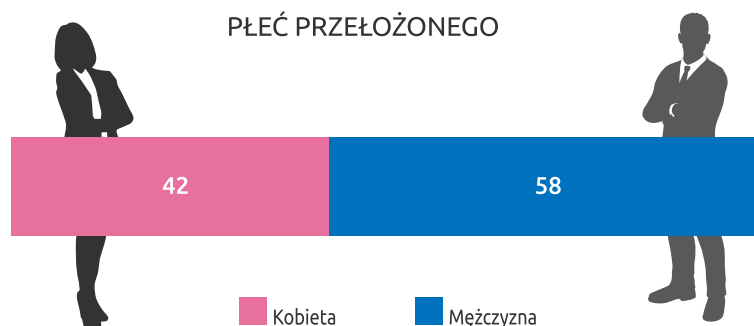




SEKTOR



PŁEĆ PRZEŁOŻONEGO

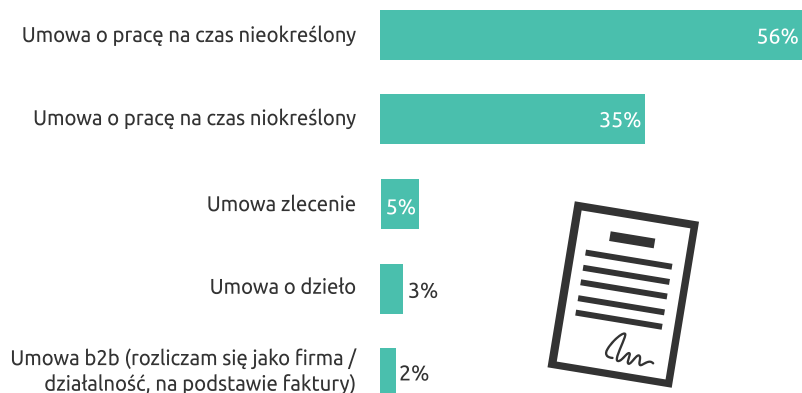




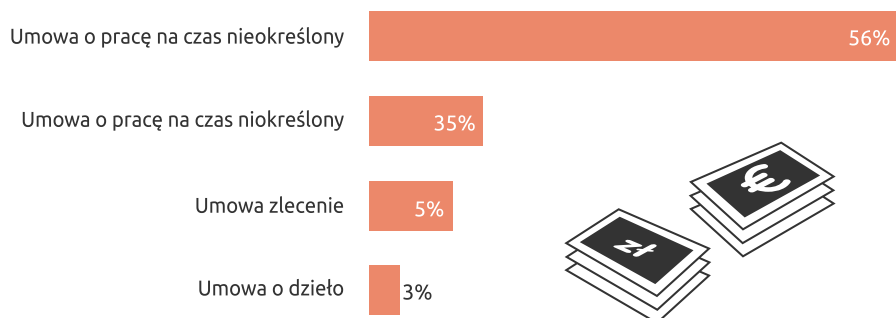
DANE DEMOGRAFICZNE

STRUKTURA DEMOGRAFICZNA PRÓBY

RODZAJ UMOWY O PRACĘ

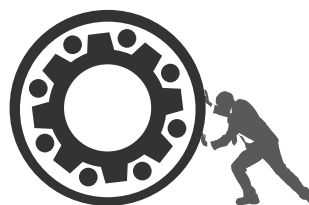


KAPITAŁ FIRMY

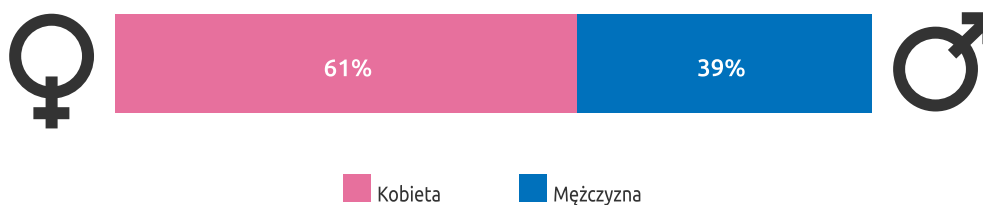




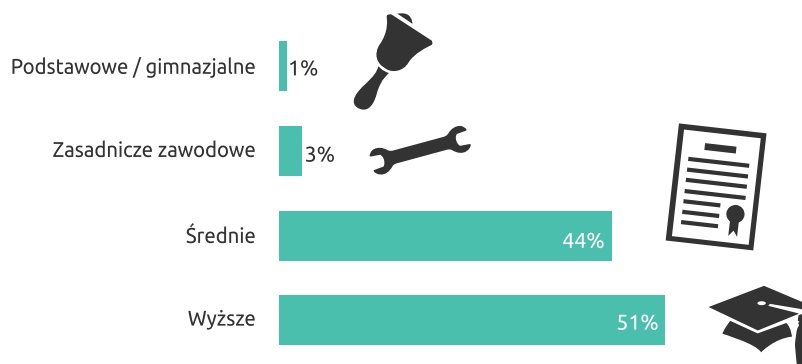
ZAJMOWANE STANOWISKO



PŁEĆ



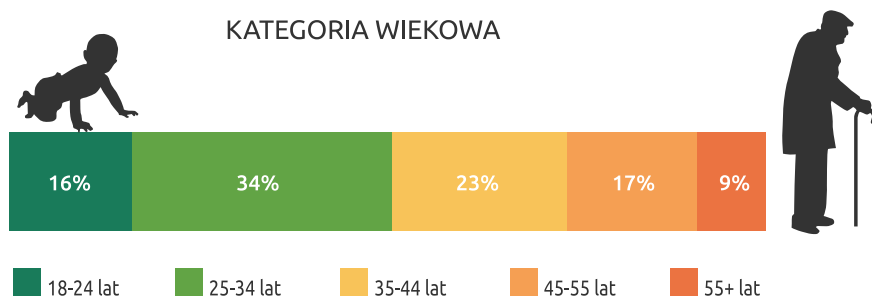
WYKSZTAŁCENIE



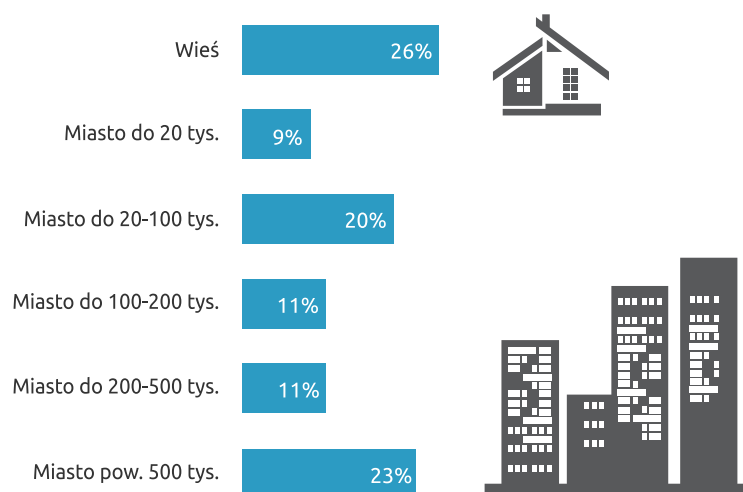


DANE DEMOGRAFICZNE

STRUKTURA DEMOGRAFICZNA PRÓBY



WIELKOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA



Najwyższy czas, aby zainicjować działania,
które pozytywnie wpłyną na środowisko pracy.
Tym samym – w dłuższej perspektywie – pozwolą budować
zdrowy i silny biznes, który będzie podstawą dobrobytu Polaków
oraz przyszłych pokoleń polskich rodzin.



KOALICJA BEZPIECZNI W PRACY

Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS-boco, PW Krystian oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 roku w celu promowania kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy wśród pracowników i pracodawców. Jeszcze w tym samym roku do grona Koalicjantów dołączyła firma Lafarge w Polsce, w 2015 roku SEKA S.A., w 2017 roku firma Inter Cars, a w 2018 DHL w Polsce, reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur oraz przez pokazywanie dobrych praktyk i informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Więcej informacji na: www.bezpieczniwpracy.pl

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ

CWS

CWS jest czołowym dostawcą specjalistycznych usług i rozwiązań w dziedzinie wynajmu oraz serwisu odzieży roboczej i ochronnej, odzieży do pracy w pomieszczeniach czystych, a także urządzeń higieny i mat wejściowych. Grupa CWS działa w 16 krajach Europy i zatrudnia 11.000 pracowników. W roku 2017 osiągnęła obrót 970 mln Euro. W ciągu ostatnich dwóch lat CWS skupia się na innowacyjnych projektach. Firma zainwestowała w strategiczne partnerstwa: z przedsiębiorstwem Jonny Fresh, stając się partnerem w pralni cyfrowej oraz z firmą Smixin, z którą wspólnie opracowuje nowatorskie metody codziennej higieny. CWS mocno inwestuje w rozwiązania cyfrowe w celu poprawy obsługi klienta oraz rozwój nowych rynków. Na polskim rynku CWS obecne jest od 1995 roku. Firma obsługuje zarówno duże obiekty przemysłowe, sieci handlowe, jak i małe zakłady pracy. Cztery zaawansowane technologicznie zakłady pralnicze w Łodzi, Dąbrowie Górniczej Międzyrzeczu oraz Warszawie są w stanie obsłużyć klientów zlokalizowanych na terenie całego kraju. Odpowiedzialność za środowisko oraz promowanie pracy w bezpiecznych warunkach pracy jest ważnym elementem strategii rozwoju CWS w Polsce i innych krajach Grupy.



DHL, będący częścią Grupy Deutsche Post DHL, globalnego dostawcy usług logistycznych, jest obecny na rynku polskim od 1983 roku. DHL jest czołową marką globalną w branży logistycznej i zatrudnia ponad 510 000 pracowników, działając w ponad 220 krajach i regionach na całym świecie. W Koalicji Bezpieczni w Pracy DHL w Polsce jest reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Supply Chain, DHL Parcel oraz DHL. DHL Supply Chain działa na polskim rynku od 2002 roku. Firma zarządza oddziałami na terenie całego kraju o łącznej powierzchni ponad 300 tys. m². DHL Supply Chain dostarcza specjalistyczne rozwiązania dla różnych branż i ogniw łańcuchów dostaw, od planowania, zaopatrzenia, logistyki produkcji, składowania, konfigurowania, dystrybucji, eFulliment, po logistykę usług posprzedażowych i logistykę zwrotów. DHL Parcel jest na polskim rynku wiodącym dostawcą usług przesyłek krajowych i prekursorem innowacyjnych rozwiązań e-commerce, dedykowanych Klientom w Polsce i w Europie. Firma wykorzystuje swoją wiedzę w dziedzinie krajowych oraz międzynarodowych przesyłek drogowych docierając do 28 krajów Unii Europejskiej.

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



Inter Cars to największy dystrybutor części zamiennych do samochodów osobowych, dostawczych i ciężarowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Od maja 2004 r. spółka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Oferta spółki obejmuje także wyposażenie warsztatowe, w szczególności urządzenia do obsługi i naprawy samochodów oraz części do motocykli, tuningu. Obok dystrybucji części, stanowiącej główny przedmiot działalności, firma prowadzi sprzedaż legendarnych marek motocykli Ducati oraz – poprzez sieć placówek o nazwie Inter Motors – części i akcesoriów do innych motocykli. Inter Cars posiada obecnie 228 filii w kraju oraz 231 w innych krajach Europy. W trosce o najwyższą jakość obsługi w warsztatach, firma oferuje szeroki wachlarz szkoleń dla mechaników oraz właścicieli firm. Od 2003 r. Inter Cars posiada certyfikat jakości ISO 9001:2008. wydany przez DEKRA Certification.



Lafarge w Polsce jest jednym z czołowych producentów cementu, kruszyw i betonu oraz liderem rozwiązań na polskim rynku budowlanym. Naszą nadrzędną wartością jest bezpieczeństwo oraz kultura „zero wypadków”. Dostarczamy najwyższą jakość rozwiązań i usług, stale inwestujemy w innowacje. Chcemy być zaufanym doradcą dla naszych Klientów, firmą zrównoważoną i bezpieczną dla naszych partnerów i interesariuszy oraz dobrym miejscem pracy dla naszych pracowników.

Lafarge w Polsce działa od 1995 roku. Obecnie w 50 zakładach zatrudniamy blisko 1500 pracowników. Jesteśmy częścią globalnej Grupy LafargeHolcim, która zatrudnia około 75 000 pracowników w około 80 krajach i posiada ponad 2300 zakładów na świecie.

W Lafarge w Polsce realizujemy politykę zrównoważonego rozwoju zdefiniowaną w czterech filarach: klimat, gospodarka obiegu zamkniętego, woda i przyroda oraz ludzie i społeczności. Łączymy działalność przemysłową z szacunkiem dla pracowników, naszych sąsiadów i środowiska naturalnego.

Więcej informacji na stronie: www.lafarge.pl; www.lafargeholcim.com



PW Krystian to rodzinna firma założona w 1942 roku w Przysusze. Główny obszar działalności przedsiębiorstwa stanowi produkcja odzieży ochronnej. Firma oferuje też odzież roboczą, korporacyjną oraz inne środki ochrony osobistej takie jak rękawice, obuwie, ochronniki słuchu, kaski i okulary. Z produktów firmy PW Krystian korzystają pracownicy branży gazowniczej, energetycznej, paliwowej, spożywczej oraz przemysłu ciężkiego. Firma oferuje również przeprowadzenie audytów BHP oraz szkoleń z zakresu prawa i norm EN. W przedsiębiorstwie został wdrożony system zarządzania jakością zgodny z normą ISO 9001. Wszystkie oferowane przez firmę produkty posiadają wymagane certyfikaty polskich i europejskich ośrodków certyfikacyjnych. PW Krystian zatrudnia niemal 200 osób.

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



SEKA S.A. prowadzi działalność o charakterze nadzorczym, doradczym i szkoleniowym na terenie całego kraju, zatrudniając ok. 260 pracowników. Głównymi obszarami funkcjonowania firmy są: outsourcing z zakresu bhp, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, doradztwo z prawa pracy, spraw personalnych i projektów unijnych, a także szkolenia z zakresu bhp, prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, zarządzania zasobami ludzkimi, rachunkowości i podatków oraz szkolenia zawodowe. Firma rozpoczęła działalność w 1988 r. W październiku 2011 r. zadebiutowała na giełdzie NewConnect w Warszawie. Spółka w latach 2003–2009, w 2012, 2017 i 2018 została zaliczona do prestiżowego grona Gazel Biznesu, a dowodem wysokiego standardu usług jest system zarządzania jakością zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2008. Ponadto, w 2013 r. SEKA S.A. została laureatką konkursu Mazowiecka Firma Równych Szans zorganizowanego przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza. Nasi stali Klienci to ponad 1317 firm zatrudniających łącznie ponad 300 000 pracowników. Takiej liczbie pracowników zapewniamy przestrzeganie przepisów prawa pracy i ochrony pracy. Dotychczas przeszkoliliśmy ponad 1 500 000 osób. Dzięki nam kilkadziesiąt tysięcy z nich zdobyło nowy zawód. Stale zwiększająca się liczba klientów oraz wysoka dynamika rozwoju sprawiły, że na dziś SEKA S.A. posiada 19 oddziałów w miastach wojewódzkich oraz przedstawicieli terenowych w całej Polsce.



TenCate Protective Fabrics jest światowym liderem w produkcji tkanin ochronnych. To renomowany producent i projektant specjalistycznych tkanin służących ochronie człowieka w miejscu pracy, szczególnie w trudnych warunkach. Wieloletnie doświadczenie – firma założona w 1704 roku – kapitał oraz zaufanie klientów pozwalają firmie na zachowanie najwyższych standardów jakości. Jako lider innowacyjnych rozwiązań TenCate inwestuje w wiedzę oraz specjalistyczną kadrę i nowych projektantów, dzięki czemu oferowany asortyment to szeroka gama bezpiecznych, unikalnych, opatentowanych tkanin. Filozofią i misją TenCate jest ekologiczna i skuteczna ochrona zdrowia i życia człowieka w pracy. Odzież wykonana z tkanin firmy chroni pracowników branż paliwowych, energetycznych, motoryzacyjnych, metalurgicznych, strażaków, żołnierzy oraz innych, w wielu zakątkach globu.

Więcej informacji na:
www.bezpieczniwpracy.pl

KONTAKT:
Adrian Żebrowski | Koalicja Bezpieczni w Pracy
T +48 721 549 528
✉ pr@bezpieczniwpracy.pl
www.bezpieczniwpracy.pl

Zapraszamy do współpracy!





www.bezpieczniwpracy.pl